

Los efectos negativos de las estructuras de negociación de salarios de dos niveles

La negociación de salarios de dos niveles no vincula el salario con la productividad y aumenta la asignación ineficiente de recursos

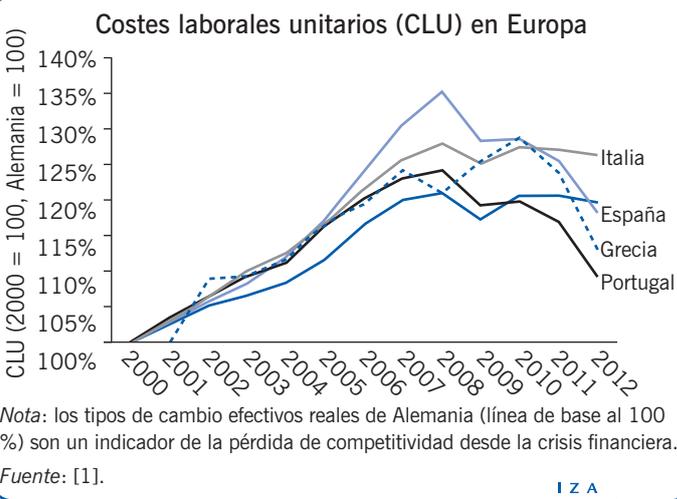
DISCURSO DE ASCENSOR

El debate sobre la flexibilidad del mercado laboral se centra principalmente en los costes de los despidos, pero ignora notablemente la determinación de salarios y la necesidad de una reforma de negociación colectiva. La mayoría de los países afectados por la crisis de deuda en la zona euro cuentan con estructuras de negociación de dos niveles en las que la negociación a nivel de fábrica complementa a los convenios (multipartitos) nacionales o de la industria, tomando el convenio salarial establecido a nivel multipartito como sueldo básico. Las estructuras de dos niveles trataban de vincular el salario a la productividad y de ajustarlo a la baja durante las crisis económicas, evitando al mismo tiempo una dispersión de ingresos excesiva. Sin embargo, estas estructuras parecen fallar precisamente por estas razones.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- ⊕ En teoría, las estructuras de negociación de salarios de dos niveles podrían conciliar la estabilidad macroeconómica con un vínculo más estrecho entre productividad y salario.
- ⊕ Las estructuras de negociación de dos niveles pueden racionalizarse como un paso intermedio hacia una mayor descentralización en la fijación de salarios.
- ⊕ En teoría, la estructura de dos niveles debería permitir una mayor frecuencia de renegociación salarial en respuesta a las crisis.
- ⊕ Una estructura de dos niveles puede funcionar si la negociación a nivel de fábrica, de haberla, prevalece sobre el nivel nacional, y los salarios son acordes al salario mínimo legal.



Contras

- ⊖ Los datos de una encuesta a nivel de empresa del Banco Central Europeo indican que las estructuras de dos niveles pueden ser las peores para los sistemas totalmente centralizados y los descentralizados.
- ⊖ Los sistemas de dos niveles no parecen ser compatibles con la expansión del salario según el rendimiento.
- ⊖ Los sistemas de dos niveles no permiten un ajuste adecuado a las crisis temporales reduciendo salarios y horas de trabajo en lugar de despedir a trabajadores.
- ⊖ Cuando existen grandes diferencias de productividad, los sistemas de dos niveles pueden reducir la dispersión del salario nominal, pero aumentar la dispersión del salario real.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

La negociación de dos niveles que fija el salario mínimo con negociación nacional en lugar de la negociación a nivel de fábrica tiende a combinar la rigidez de los sistemas centralizados con la desatención a los límites macroeconómicos de los sistemas descentralizados. Desdoblar la estructura de dos niveles en una negociación a nivel de fábrica independiente y acuerdos centralizados para otras empresas reconciliaría quizá la flexibilidad microeconómica con la estabilidad macroeconómica. Los convenios multipartitos deben imponer reglas y no niveles salariales, uniformes para todas las empresas independientemente del rendimiento. Los salarios mínimos deben fijarse por los salarios mínimos legales, no por la negociación centralizada.