

La punta del iceberg / Manuel Alejandro Hidalgo

Negociación colectiva y la no espiral de inflación

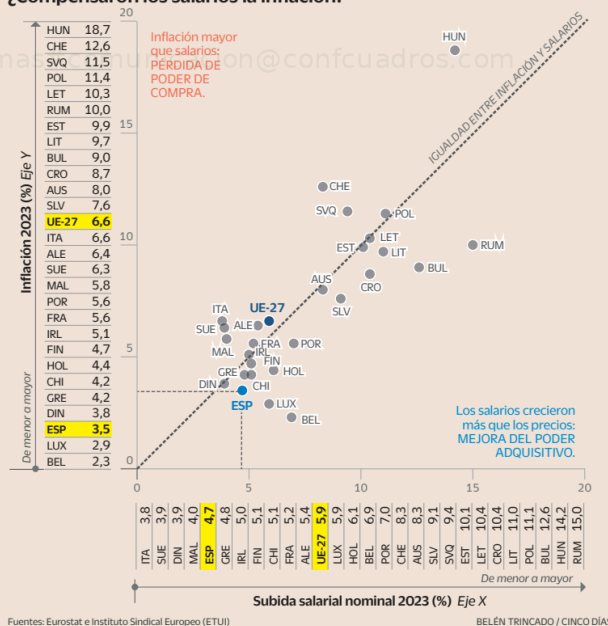
En la prueba de estrés económico más severa de nuestra generación, los sindicatos y la patronal demostraron ser mecanismos vivos, elásticos y profundamente responsables

Cuando la inflación despertó abruptamente a principios de 2022, alimentada por la crisis energética y la invasión rusa de Ucrania, un fantasma recorrió los pasillos de las grandes instituciones europeas. El temor del Banco Central Europeo y de gran parte de la ortodoxia económica era revivir la traumática década de los setenta a través de una temida espiral salarios-precios. La teoría advertía de que, ante la subida del coste de la vida, los trabajadores exigirían aumentos salariales idénticos, lo que obligaría a las empresas a subir aún más los precios, generando un bucle destructivo que solo podría frenarse con una recesión inducida. Sin embargo, y hoy lo sabemos porque la inflación retornó a los niveles previos de la crisis de precios, ese apocalipsis nunca se materializó. Y no fue por arte de magia, sino gracias a varias razones, entre las que figura el papel jugado por un actor público: los sindicatos y la arquitectura de la negociación colectiva.

Para entender cómo Europa, y muy en particular España, logró esquivar la catástrofe es fundamental desterrar el prejuicio de que la contención salarial fue solo un acto de inmolación consciente por parte de los representantes de los trabajadores. En realidad, y sin dejar de un lado las potenciales críticas que puedan surgir al diseño de la negociación colectiva, y que las hay, y muchas, en esta ocasión el primer gran cortafuegos contra la inflación fue esta misma. A diferencia de otros modelos más atomizados, el diseño de la negociación colectiva europea se basa en gran medida en convenios sectoriales que, con frecuencia, tienen una duración plurianual de dos o tres años. Fue justo esta cadencia temporal, así como la gestión a posteriori de la recuperación de la pérdida de poder adquisitivo, lo que debemos poner en el haber de estas instituciones laborales.

Cuando los precios de la energía y los alimentos se dispararon a niveles no previstos meses antes, los salarios de millones de europeos estaban legalmente congelados o sujetos a incrementos muy modestos pactados en 2020 o 2021, una época en la que la inflación apenas existía. Debemos considerar, además, que veníamos de una pandemia que tuvo un fuerte efecto deflacionario y que contaminó, sin duda, las negociaciones de aquel entonces. Esta rigidez temporal o retardo institucional operó como un ancla macroeconómica, manteniendo las expectativas de inflación bien ajustadas. Fueron los trabajadores, en su mayor parte, aunque los márgenes empresariales, salvo la de las energéticas, también lo hicieron, quienes absorbieron buena parte del impacto inicial del shock, sufriendo una devaluación histórica e inédita de su poder adquisitivo real, que cayó un 4,3% en la UE solo en 2022. Las familias se empobrecieron en silencio para

¿Compensaron los salarios la inflación?



que los costes laborales no retroalimentaran la espiral de inflación.

Pero los convenios, eventualmente, caducan. El verdadero momento crítico llegó entre 2023 y 2024, cuando los contratos debían renegociarse. Fue en este punto donde la responsabilidad sindical tomó el relevo al diseño institucional. En lugar de exigir la compensación total e inmediata de la inflación pasada, el sindicalismo europeo apostó por una recuperación escalonada.

Al observar el mapa europeo, las estrategias para gestionar esta recuperación variaron, revelando la enorme complejidad técnica del desafío. En Alemania, el poderoso sindicato IG Metall y la patronal recurrieron masivamente a una solución temporal amparada por su Gobierno: el pago de primas

únicas libres de impuestos de hasta 3.000 euros. Esto inyectó liquidez urgente en los hogares para pagar la calefacción en invierno sin elevar los costes fijos de las empresas, pero tuvo un coste oculto: congeló las tablas salariales base, creando un peligroso precipicio para 2025, cuando estas primas desaparecían y los trabajadores alemanes exigían consolidar esas rentas.

Francia optó por otra vía, marcada por la rigidez de su ley. Allí, el salario mínimo se indexa de forma automática a la inflación. Esta norma blindó eficazmente a los más vulnerables, pero generó un efecto indeseado de compresión salarial (como en España): el salario mínimo subió tan rápido que fagocitó las categorías intermedias de los convenios, desdibujando la recompensa por la cualificación profesional y abocando a los sectores a renegociar sus escalas casi trimestre a trimestre en un clima de alta tensión.

En este contexto comparado, la experiencia de España emerge de forma positiva. Tras meses iniciales de bloqueo y de fuerte caída de los salarios reales, los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT) y la patronal (CEOE) firmaron en mayo de 2023 el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

El aparente éxito de este acuerdo radicó en su capacidad para ofrecer certidumbre a las empresas y protección progresiva a los trabajadores. En lugar de mirar al pasado, el

pacto dibujó una senda plurianual muy moderada: subidas base del 4% en 2023, 3% en 2024 y 3% en 2025. Pero la clave maestra que permitió a los sindicatos rubricar esta moderación fue la introducción de cláusulas de garantía salarial inteligentemente topadas. Si la inflación superaba esos porcentajes, los salarios se actualizarían, pero con un límite máximo del 1% adicional.

Este mecanismo permitió un aterrizaje suave. Los trabajadores tenían la garantía de ir recuperando poder adquisitivo de forma consolidable y escalonada, mientras que las empresas contaban con costes laborales previsibles y acotados que no destruían su rentabilidad ni su competitividad exterior.

Responsabilidad bipartita

Por supuesto, este encomiable ejercicio de responsabilidad bipartita en España no habría sido posible sin el acompañamiento de políticas públicas que minimizaron las consecuencias del shock energético. La conocida como excepción ibérica, que topó el precio del gas utilizado para generar electricidad, logró reducir la inflación general española en varios puntos. Al enfriar drásticamente los precios desde el Estado, se alivió la presión sobre las mesas de negociación. Los sindicatos no tuvieron que exigir subidas inasumibles para evitar la pobreza de sus afiliados y las empresas pudieron firmar el AENC con holgura financiera.

El resultado macroeconómico de esta ecuación es indiscutible. Durante estos años la creación de empleo ha seguido bajo una senda de moderación rápida de la inflación. El crecimiento, a su vez, ha continuado y la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores parece que finalizará este año. Es cierto que aún hay algunas tensiones, como la evolución de la subyacente. Pero es justo esta última la que podría estar respondiendo de forma controlada a los actuales cambios en los salarios nominales.

A menudo, la opinión pública tiende a percibir a los sindicatos y a la negociación colectiva como reliquias del pasado, fuentes de burocracia o generadores de conflicto. La historia de estos últimos tres años demuestra que no hacemos un gran favor creyendo de esta manera. En la prueba de estrés económico más severa de nuestra generación, estas instituciones demostraron ser mecanismos vivos, elásticos y profundamente responsables. Actuaron primero como un dique de contención mecánico, a costa del bolsillo de los trabajadores, y después como gestores maduros de una recuperación milimétricamente calculada. Si hoy Europa respira aliviada viendo caer la inflación sin haber destruido millones de empleos en el camino, se lo debemos, en gran medida, al triunfo silencioso de la negociación colectiva.

Manuel Alejandro Hidalgo es profesor de Economía Aplicada de la Universidad Pablo de Olavide y economista de EsadeEcPol.



Si Europa respira hoy aliviada viendo caer la inflación sin haber destruido millones de empleos en los últimos tres años es gracias a la negociación colectiva