

APORTACIONES DE LA PLATAFORMA PYMES EN LA AUDIENCIA PUBLICA SOBRE EL PROYECTO DE RD POR ELQUE SE FIJA EL SMI PARA 2019 SOBRE Y SU RELACION CON EL SALARIO MINIMO DE CONVENIO (SMC) Y SU NECESARIA INTERRELACION CON LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD EN UN MARCO DE PACTO DE RENTAS

La situación de profundo endeudamiento y de falta de productividad de las economías avanzadas, y en la que el agotamiento del efecto de la política monetaria no convencional y acomodaticia de bajos tipos de interés, interés de depósito negativo y expansión de balances de Bancos Centrales, está facilitando la apertura de la segunda fase de la Gran Crisis Financiera de 2007.

En este contexto todas las ideas de la Plataforma Pymes giran en torno al compromiso con un nuevo modelo de capitalismo inclusivo, en contraposición, tanto al capitalismo neoclásico, financiero, clientelar, rentista y extractivo, como al anticapitalismo ideológico, defendiendo una economía de mercado social e inclusiva, basada en la igualdad de oportunidades y competencia entre empresas frente a los intereses creados por un capitalismo neoclásico, favorecedor de la creación de rentas excesivas por parte de monopolios y oligopolios de rentas excesivas o superstars firms (en la acepción de la OECD) que perjudican a las Pymes y autónomos y al interés general de la productividad de la economía. Para la Plataforma la esencia del sistema privado de empresas, es la competencia, sólo la competencia garantiza el libre mercado y la igualdad de oportunidades entre empresas, siendo las Pymes y autónomos, y el impulso de las mismas, las garantes del mantenimiento de la competencia.

Con las propuestas que se incorporan desde la Plataforma Pymes, reflejadas en su Documento Marco, y que tienen como actores principales a las Pymes y autónomos, se busca que una mejora de la productividad y del potencial de crecimiento de la economía, generen efectos positivos que se extiendan a todos los sectores poblacionales, contribuyendo a la redistribución de rentas y del beneficio del crecimiento de forma ex-ante y no ex post, desde el necesario beneficio inherente a la actividad empresarial de las Pymes.

Esa idea, anteriormente referida, de capitalismo inclusivo está siendo expuesta, aunque solamente de forma académica y doctrinal, por muchos organismos económicos internacionales, sin embargo la Plataforma Pymes pretende intentar, de modo innovador en toda la Unión Europea, hacer el transito del ámbito doctrinal al practico, persiguiendo con su mensaje y acciones, en el medio y largo plazo, aportar soluciones a los profundos problemas que actualmente presentan las economías avanzadas.

La política monetaria no convencional y acomodaticia del BCE ha logrado en parte el efecto de primera ronda de evitar los movimientos deflacionarios a través del incremento de la inflación, pero sin embargo no ha logrado retroalimentar dicho movimiento a través del incremento nominal de los salarios, lo que provocaría un mayor aumento de la inflación subyacente; en este sentido, el efecto medido por curva de Philips por el cual un incremento de inflación provoca un incremento nominal de los salarios no se estaría produciendo, con la consiguiente preocupación del BCE, el cual estaría abogando porque en las negociaciones colectivas se pactaran importantes incrementos nominales salariales que rompieran esta dinámica. Todo ello estaría provocando una sobrevaloración de determinados activos que iría en contra de la esencia del tradicional Pacto de Rentas de contención de precios. La modificación de la política monetaria

que la Reserva Federal está llevando a cabo, podría provocar un agotamiento temprano de la actual política monetaria del BCE, reduciéndose el incremento de la inflación, de modo que determinados crecimientos nominales salariales, supusieran mayores incrementos reales como consecuencia de una reducción de la inflación.

En el **Documento Marco** de la Plataforma Pymes se señala que el proceso de “**devaluación interna**” en costes, entre ellos la **devaluación salarial**, cumplió en su momento una función determinante, permitiendo ganar en competitividad a nivel global, pero sin lograr mejoras significativas de la productividad, por lo que resulta imprescindible abandonar el foco basado exclusivamente en las reformas del mercado de trabajo. En su lugar, se debería apostar por reformas del mercado de productos que propicien mejoras de la productividad y competitividad en el corto plazo. Junto a lo anterior, siguen pendientes reformas estructurales que sustenten un crecimiento sólido a largo plazo, basado en la mejora de la productividad en el corto plazo, y en el largo a través de la innovación, fortaleciendo la capacidad para generar más valor añadido sin recurrir a la devaluación salarial.

La devaluación interna en costes salariales antes aludida mejora la posición externa de la economía española, pero por sí misma no produce una convergencia económica sostenible.

Existe el riesgo de que si el coste laboral unitario se ajusta principalmente por la caída de salarios y eso mejora la balanza por cuenta corriente, ello ocasione un relajamiento de los legisladores en la solución del problema de productividad. Si esto sucede, los desequilibrios se mantendrán latentes en el futuro. Así la experiencia de devaluación en los años 90 sugiere que el ajuste sólo con precios relativos sin incremento de productividad no es sostenible. De ahí que las reformas para el incremento de la productividad sean la espina dorsal del proceso sostenible de convergencia económica con el núcleo de la UE.

Se trataría de implementar políticas estructurales orientadas a incrementar la competencia y reducir las distorsiones en el mercado de productos y de trabajo, a través de unos marcos regulatorios en los que las pymes y los autónomos tuvieran cabida.

El mecanismo propuesto es el denominado de devaluación estructural, el cual reduce el desequilibrio exterior a través del incremento de la productividad.

Las reformas más inmediatas, en el corto plazo, para mejorar la productividad pasarían, de una parte, por intensificar las medidas para que el capital se posicione en los sectores verdaderamente productivos vinculados en su mayor parte a las pymes y autónomos, y, de otra parte, por recolocar los recursos en los sectores más productivos y, dentro de éstos, en las empresas más productivas.

Por lo tanto, las ganancias de productividad en el corto plazo sin necesidad de acudir a procesos más a largo plazo, como el fomento de la innovación y las nuevas tecnologías o la propia devaluación interna, se pueden realizar con reformas que afronten, entre otros, la problemática de la formación de precios en los productos.

Antes de la crisis, rentas excesivas en determinados sectores distorsionaron los beneficios empresariales y fomentaron una asignación ineficiente del capital. Ahora se trataría de que los capitales fluyeran hacia las empresas con mayor productividad y, para ello, sería necesario profundizar en la unidad de mercado y en las fuerzas competitivas en los servicios y otros sectores no sujetos al comercio internacional, tratando con ello de reducir las rentas excesivas en los mercados oligopolísticos.

Los países, calificados por la doctrina económica como de bajos ingresos de la UE, como es el

caso de España, han desarrollado notables reformas en el marco jurídico que incrementan la competencia, como por ejemplo las siguientes:

- Refuerzo de las autoridades de la competencia.
- Reducción de las cargas administrativas.
- Flexibilización de las autorizaciones administrativas.
- Aseguramiento de una justa concurrencia en licitación pública.

Sin embargo, el progreso en reducir rentas excesivas y mejorar la formación de precios en determinados mercados oligopolísticos de bienes y servicios ha sido menos ambicioso, especialmente en sectores de suministros vía red. Esta reducción de rentas excesivas significaría luchar contra los intereses creados. Reformas en estos sectores son fundamentales no sólo porque suponen reubicación de capitales sino porque incrementan la competitividad en los sectores sujetos al comercio internacional, al reducir el coste de sus consumos.

La Plataforma Pymes en su Documento Marco recoge expresamente que se debe explorar un nuevo modelo salarial, sin acudir a la devaluación salarial, pero no sólo desde la demanda, sino también desde el lado de la oferta, de modo concertado, luchando contra los oligopolios de rentas excesivas para mejorar la productividad. El nuevo modelo salarial basado en incrementos salariales nominales debería llevar aparejada, además, una reconsideración de la imposición fiscal sobre el factor trabajo (cotizaciones a la seguridad social).

Esta configuración del modelo salarial con ausencia de devaluación salarial pero vinculado estrechamente a la reducción de rentas excesivas y a un nuevo sistema de formación de precios, tendría plena cabida en el concepto de **Pacto de Rentas**.

Por otra parte, en ese Documento Marco, la Plataforma también establece que se debe apoyar un marco laboral donde las pymes puedan influir de manera decisiva en los **convenios colectivos** y que permita vincular los aumentos salariales a las mejoras de productividad, aspecto clave para competir en una unión monetaria como es la Zona Euro.

Para los sindicatos UGT y CCOO el incremento del SMC pactado en el IV AENC y el incremento del SMI, se debe ligar a un escenario de vuelta a la centralización de la negociación colectiva que, según ellos, se perdió con la reforma laboral del 2012, no siendo únicamente el objetivo a perseguir la mejora en la distribución de rentas sino también la modificación del actual marco de negociación colectiva.

En ese mismo la Plataforma Pymes realiza sus propuestas sobre posibles incrementos nominales de SMI y de SMC, sin perder de vista el actual marco regulatorio de la negociación colectiva.

Antecedentes

En el Acuerdo Presupuestario para los presupuestos de 2019 formalizado en noviembre entre el Gobierno y el grupo parlamentario de Unidos Podemos se establece la aprobación de un incremento del SMI para el año 2019, cifrándolo en 900 €/mes que por 14 pagas lo que resultaría en 12.600 € al año.

En diciembre de 2017 se alcanzó un acuerdo entre el Gobierno, los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales Ceoe y Cepyme por el cual se regulo un incremento del SMI para el año 2019 hasta 773 € y para 2020 hasta 850 €, siempre y cuando el crecimiento del PIB

fuera superior al 2,5% y se diera un porcentaje medio de afiliación de 450.000 nuevos cotizantes.

El Acuerdo Presupuestario y su ulterior desarrollo con el proyecto de RD por el que se fija el SMI para 2019, actualmente en consulta pública, dejaría sin efecto el acuerdo entre Gobierno y agentes sociales de 2017.

El Psoe lo valoró positivamente pero ya anunció que en caso de gobernar en el incremento del SMI sería más ambicioso.

Ceoe por su parte mantuvo después de este acuerdo de incremento del SMI entre Gobierno y agentes sociales que ya en 2017 el incremento fue del 8% y que dicho incremento no supuso repercusión negativa alguna en la creación de empleo.

Por otra parte, en el **marco del IV AENC**, firmado en julio de 2017, se establecieron las bases para un incremento del SMI de los años 2018, 2019 y 2020, así como incrementos salariales entre el 2% y el 3%, y también se estipuló la senda por la cual en ese periodo de 3 años el SMC debía alcanzar la cifra anual de 14.000 € en 2020.

Sin embargo, en la negociación de los distintos convenios colectivos sectoriales, los sindicatos vienen mostrando a largo de 2018 su disconformidad porque desde la parte patronal no se viene introduciendo, con respecto al incremento del SMC, aquello que se acordó en el IV AENC, si bien los sindicatos son conscientes que ello no tiene fuerza jurídica vinculante para las distintas sectoriales integradas en Ceoe en sus negociaciones de sus convenios colectivos sectoriales.

Los sindicatos mantienen que una vez superada la recesión económica y estando en una situación económica de crecimiento se debe abordar una mejor distribución de rentas, a través del incremento del SMI y del SMC, precisándose para ello una modificación de la reforma laboral del 2012 que acabó con la centralización de la negociación colectiva, señalando que en 2017 las empresas no financieras obtuvieron 272.000 millones de beneficios de los cuales repartieron en dividendos 62.000 millones, mientras que los salarios supusieron 10.000 millones menos que en 2008.

Sin embargo, los datos del impuesto de sociedades descritos anteriormente no se corresponden con los que disfrutarían las Pymes, las cuales en su mayor parte, siguen presentando Bases Imponibles negativas y mucho menos han repartido dividendos, de modo que esas fórmulas de mejora de salarios en las Pymes deberían ser matizadas.

Por otra parte, está acreditado que la devaluación salarial experimentada en salarios de trabajadores a tiempo completo ha sido mayor en aquellos trabajadores con salarios más bajos, los cuales podrían estar concentrados en el empleo ofertado por Pymes. Estos salarios más bajos estarían concentrados en sectores como el comercio y la hostelería que son piedras angulares de la industria del turismo que no se debe olvidar que es la que mantiene el saldo positivo de la cuenta corriente de la balanza de pagos de España y la que ha logrado que España tenga superávit en la capacidad de financiación y no necesidad de financiación, evitando con ello su rescate.

Cualquier incremento legalmente forzoso de los salarios mínimos que están concentrados en la industria del turismo, que no fuera acompañado de medidas de mejora de la productividad en el corto plazo, podría perjudicar notablemente a la competitividad de la industria del turismo y con ello poner en serios apuros el superávit actual de la capacidad de financiación de la balanza de pagos de la economía española.

SMI

La carta Social Europea establece que el SMI debe ser el 60% del salario medio de un país. En

estos momentos en Alemania está en el 47%, con una cifra mensual de 1.500 € y en Francia con un importe también de 1.500 €.

En España es el 37% del salario medio y en el RU el 49%, siendo en Bélgica el 50%.

Por otra parte, la media del salario medio, con 12 pagas, estaría cifrado en 1.878 €/mes.

En estas consideraciones no se puede obviar la imposición fiscal que sobre el factor trabajo rige en cada uno de los países (**cotizaciones de la Seguridad Social**).

Los datos de los tipos de cotización en España en relación con la UE son:

- tipo cotización total 37,33% para todos los programas de asistencia, mientras que la media de la UE es 32,43%
- tipo a cargo trabajadores 6,25% es el tercero más bajo de la UE solo por encima de Irlanda 4% y Estonia 4,8%
- con los cuatro países más importantes de la UE (Alemania, Francia, Italia y RU) la media de sus tipos totales es 37,65% prácticamente idéntico al español para todas las contingencias.

Sin embargo, en España el peso de las cotizaciones pagadas por empresarios fue el 70% de la recaudación en 2011 frente al 59% de la media de la UE. Si se incluyen las cotizaciones derivadas de los autónomos ese porcentaje se eleva al 84% cuando la media en la UE es del 70%.

Además los tipos de cotización a cargo de empresarios en España para un individuo con salario medio de la economía se sitúan, de hecho, entre los más elevados de la OCDE.

Por lo tanto, modificando este peso de las cotizaciones pagadas por los empresarios en España a través de una reducción de las mismas e incremento de las de los trabajadores, sin alterar el peso total de las cotizaciones, se podrían aumentar los salarios brutos de los trabajadores que luego se verían disminuidos por la deducción de las cotizaciones a cargo de los trabajadores, mejorando con ello notablemente la estadística del importe del SMI con respecto al resto de los países de la UE.

La misma reflexión se debería realizar para lograr comparaciones equivalentes de salarios medios brutos.

Según datos de los sindicatos una mejora en el SMI beneficiaría a 1.125.000 trabajadores en 2020 y del SMCa 2.000.000 de trabajadores.

El actual SMI bruto en España, en términos monetarios, puede considerarse como bajo al suponer el 40% del salario medio y también respecto al PIB per cápita, 40%, pero dichas consideraciones se modificarían si la imposición fiscal sobre los salarios se distribuyera del modo anteriormente referenciado.

Contrarreforma de la reforma laboral de 2012

En el Acuerdo Presupuestario para el año 2019 entre el Gobierno y el grupo parlamentario Unidos Podemos se contempla la derogación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012, particularmente en materia de negociación colectiva, aprobando con carácter prioritario y urgente una nueva regulación laboral que incluya los siguientes elementos:

1. Ampliar el régimen de no caducidad del convenio colectivo, más allá de las previsiones contenidas en el mismo, a la finalización de su vigencia.
2. Revisar las causas y el procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
3. Reforzar la obligación de constancia expresa del horario de trabajo en el contrato a tiempo parcial.

Con fecha 13/12/2018 CCOO de forma unilateral anuncio que existía un acuerdo con el Gobierno, excluyendo del mismo según manifestaciones de Ceoe a esta última y a Cepyme, para derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral, cifrándolos en los siguientes:

1. Ultraactividad de los convenios colectivos.
2. Prevalencia del convenio colectivo sobre el de empresa.
3. Limitación a la subcontratación con la obligatoriedad de que las empresas auxiliares adopten el convenio sectorial o el de la empresa personal.

Los sindicatos consideran que la recentralización de la negociación colectiva que se perdió con la reforma laboral del 2012 resulta fundamental para lograr la distribución de rentas a través de los incrementos de rentas salariales.

La Plataforma considera que se puede estar a favor del incremento de las rentas mínimas salariales como son el SMI y el SMC, desde la parte empresarial sin que ello suponga admitir la recentralización de la negociación colectiva. En este sentido desde la Plataforma se estaría a favor de que primara siempre el acuerdo entre trabajadores y empresas, en el ámbito que fuera, abogando por las inaplicaciones acordadas entre trabajadores y empresas de los convenios sectoriales, tal y como contempla el artículo 41 y 82 del ET en la redacción que le dio la reforma laboral del año 2012.

Propuestas de la Plataforma

1. Apoyo al incremento del SMI hasta los 900 €/mensuales y del SMC hasta los 14.000 € anuales, siempre y cuando ello lleve aparejada medidas de mejora de la productividad en el corto plazo para las Pymes de forma inmediata en un marco de Pacto de Rentas que implique la reducción de las rentas excesivas de los oligopolios de rentas excesivas y mejora de la formación de precios, en especial, para la industria del turismo. Este Pacto de Rentas, aunque no hubiera incrementos nominales de las rentas salariales, sin embargo se traduciría en incrementos reales de los mismos por la contención de precios a la que el Pacto de Rentas ayudaría, en especial, aquellos precios que se fijaran a través de rentas excesivas de oligopolios.

2. Baremación del SMI y el SMC, actualmente existente en España, en relación a los de la UE, equiparando la distribución de la carga fiscal del factor trabajo entre empresas y trabajadores en los mismos porcentajes que la media de la UE. Se podría llegar a la conclusión con dicho sistema de baremación que el SMI y el SMC brutos con respecto a las medidas salariales brutas de la UE, no tendrían los porcentajes bajos que actualmente presentan.

3. Abogar por la eliminación del límite de las bases máximas de cotización y que parte de la mayor recaudación de cotizaciones de seguridad social procedente de dicho destope, se pudiera destinar a reducir las cotizaciones sobre el empleo menos cualificado y de menor retribución concentrado en las Pymes, como proponen todos los organismos económicos internacionales. Ello ayudaría a compensar el coste laboral, sobre todo a la industria del turismo, el incremento que se acordara del SMI y del SMC.

4. Defender los incrementos nominales de mínimos salariales, como pueden ser el SMI y el SMC, siempre que se acompañen de medidas de mejora de la productividad a corto plazo, como las anteriormente descritas que contribuirían también a incrementos reales, sin que ello suponga dar una conformidad a la recentralización de la negociación colectiva, manteniendo su descentralización tal y como estableció la reforma laboral del 2012, al menos en lo que se refiere al convenio de empresa y a las inaplicaciones de los convenios colectivos, pactadas siempre con los trabajadores de las Pymes y autónomos, según aparece regulado en los artículos 41 y 82 del ET.

Fdo. Jose Luis Roca Castillo
Presidente