

ANÁLISIS

Subir salarios y algo más

JUAN PABLO LÁZARO

La evolución de la economía española ha sido positiva en los últimos años. España ha terminado 2017 con un incremento del PIB anual de un 30% superior a la media de los países más desarrollados de la UE. Especialmente favorable son, la evolución de la balanza comercial, consecuencia de la mejora de la competitividad de las empresas españolas que exportan cada vez más y, la balanza por cuenta corriente, cuya evolución supone que nuestra economía se autofinancia. También es cierto que la creación de empleo es una realidad. Con más de 600.000 nuevos afiliados a la Seguridad Social, somos el país de la UE que genera más empleos. Una de las claves para este desarrollo económico se ha debido, en parte, a

la moderación salarial habida en los últimos años que ha permitido mejorar la productividad y, por lo tanto, la competitividad de las empresas.

Es indudable que, en un entorno como este, es necesario que se planteen subidas salariales y formas para reducir la temporalidad injustificada que supongan un aumento del nivel de vida y provoquen una mejor distribución de la riqueza si queremos un modelo de sociedad más justa y sostenible. Sin embargo, también es necesario tener en cuenta que esta recuperación es asimétrica y que no todos los sectores ni todas las empresas se han beneficiado aún de la mejora de la economía. Muchas empresas no han crecido y muchas de las que lo han hecho, mantienen resulta-

dos negativos debido al gran descenso de los márgenes motivado por la crisis.

El llamado AENC, Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, es el acuerdo donde patronales y sindicatos pactamos el marco laboral de los próximos años. Por lo tanto, es un referente imprescindible para los convenios que se negocien. Es fundamental que los interlocutores sociales seamos capaces de acordar un modelo que, favoreciendo la subida del nivel de vida de los trabajadores, contenga a su vez fórmulas imaginativas que permitan a las empresas seguir siendo competitivas y creando más empleo.

Estamos en un momento de cambio estructural profundo. La irrupción en los procesos productivos de la última década de

países como China e India y, sobre todo, el cambio tecnológico de las empresas hace que el tradicional marco laboral tenga que adaptarse. Es fundamental diseñar un nuevo modelo que permita realizar la formación de muchos miles de trabajadores para que se puedan adaptar a los cambios que llegan y no se queden injustamente fuera del sistema. A su vez, es fundamental buscar fórmulas para retener el talento en las empresas, buscando modelos de flexibilidad y conciliación que mejoren la calidad de vida pero también compatibles con la mejora de la capacidad organizativa de las empresas. Es decir, además de la necesaria subida de salarios en las empresas y sectores donde sea posible, es fundamental que busquemos nuevas fórmulas que ayuden a las empresas a adaptarse, porque dentro de poco solo habrá dos tipos de empresas: las que cambien e innoven y las que ya no existan.

Juan Pablo Lázaro es presidente de la patronal CEIM.