

La coordinación de la negociación colectiva 2007

1. La necesidad de fortalecer la dimensión europea de la negociación colectiva: los salarios y las condiciones de trabajo sometidos a presión por el modelo económico europeo

La gestión de la integración económica y monetaria en Europa está planteando importantes desafíos a la negociación colectiva. Cada vez está más claro que la negociación colectiva ya no tiene lugar en un contexto de vacío nacional, sino que depende de otras prácticas negociadoras en otros países de Europa, y también las influye. El modelo económico europeo está transformando la negociación colectiva en una preocupación común para los sindicatos de toda Europa:

- La movilidad ilimitada del capital en todos los mercados europeos se utiliza para establecer una coordinación de facto de las exigencias de las empresas. Los acuerdos de negociación de concesión son “exportados” eficazmente poniendo bajo presión a los trabajadores y a los sindicatos de otros Estados miembros para que alcancen concesiones similares a cambio de la promesa de mantener las inversiones locales.
- Como el régimen político macro-económico no suscita una demanda acumulada suficientemente importante para sostener índices de crecimiento elevados y permanentes, especialmente en la zona euro, los Estados miembros se están comprometiendo en políticas “proteccionistas”. En un intento de asegurar un mayor crecimiento desviando las inversiones de los otros, la moderación competitiva de los salarios está provocando un círculo vicioso de débil demanda doméstica que entrafia a su vez un crecimiento global débil, estableciendo así la fase siguiente de obtención de concesiones por parte de los obreros.
- En todo esto, el Banco Central Europeo está reaccionando de manera alarmista: un imaginario renacimiento salarial, incluso a un ritmo de crecimiento extremadamente débil, es utilizado como coartada para aumentar los tipos de interés, corriendo así el riesgo de debilitar la recuperación económica, así como la posición negociadora de los trabajadores.
- Se están creando desequilibrios competitivos en el seno de la zona euro. Los costes unitarios de la mano de obra se están estancando en algunos Estados miembros pero en otros se han incrementado desde 1999 en torno a un 30%. Puesto que la devaluación de la moneda ya no es una opción, el riesgo es que la negociación colectiva en estos últimos países, antes o después, se vea bajo presión para reducir fuertemente los salarios nominales.
- Al mismo tiempo, los representantes de alto nivel del Banco Central Europeo son abiertamente favorables a sistemas de compensación vinculados a los beneficios y “ex post”, en lugar de llevar a cabo la negociación colectiva con personas de la propia empresa.
- Pero también fuera de la zona euro, los salarios y las condiciones de trabajo están amenazados por el modelo económico europeo. Algunos países de Europa central y del este, forzados por el marco fiscal europeo a reducir su déficit mientras aumentan

sus capitales públicos, podrían verse presionados para reducir el ritmo del aumento de los salarios públicos y de los salarios mínimos, mientras que son estos precisamente los motores del crecimiento global de los salarios en estos países.

Además, el marco de referencia de las grandes empresas se desplaza cada vez más del nivel sectorial nacional al nivel europeo, e incluso al mercado mundial sobre el que compiten estas empresas, presionando así las condiciones de trabajo definidas a nivel nacional.

Como los salarios y las condiciones de trabajo se convierten en el único factor que puede utilizarse en la política económica para guiar la economía nacional en el contexto de un mercado interior europeo insuficientemente dinámico, existe el riesgo de que los gobiernos intenten lograr este tipo de flexibilidad salarial excesiva (por ejemplo, recortes sustanciales en los niveles de los salarios nominales) mediante el debilitamiento de los sindicatos, los organismos de la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores.

Dada la naturaleza y la amplitud de estos desafíos, la CES necesita reforzar la coordinación de la negociación colectiva en Europa. Las razones por las que el Congreso de Helsinki estableció la coordinación de la negociación colectiva (evitar la moderación competitiva de los salarios, garantizar que los salarios reciben una parte equitativa de los beneficios económicos, garantizar la convergencia salarial al alza en el proceso de ampliación) son más válidas que nunca.

Para fortalecer la coordinación de la negociación colectiva, la CES hará todo lo posible por:

- Intensificar el intercambio de información sobre las negociaciones colectivas en marcha. Para hacer que los esfuerzos de coordinación empresarial se extiendan a la negociación de concesiones en Europa, todos nosotros necesitamos disponer de la información “en tiempo real”. La CES seguirá difundiendo su boletín sobre las negociaciones colectivas, que fue relanzado en 2006. Trabajaremos también para desarrollar un sitio web que incluya estadísticas generales y los últimos resultados de las negociaciones colectivas, y sólo accesible a los miembros. Además, en colaboración con ETUI-REHS se creará una base de datos sobre los convenios colectivos transnacionales.
- Para tener acceso a la información “en tiempo real”, se creará una red de expertos en negociación colectiva, manteniendo un contacto más estrecho con aquellos que son responsables en las federaciones europeas y en las afiliadas nacionales de la negociación colectiva. Para hacer esto, se pedirá a las organizaciones miembros que examinen las posibilidades de asociación de los representantes de la CES en unas eventuales reuniones de coordinación a nivel nacional o europeo/sectorial.
- Adoptar una posición más ofensiva poniendo en evidencia ante la opinión pública y en los debates políticos aquellos acuerdos que supongan logros importantes en la mejora de las condiciones de trabajo para los trabajadores.
- Apoyar y multiplicar las iniciativas sindicales de cooperación como el grupo Doorn para desarrollar una mayor concienciación hacia los desafíos comunes a los que se enfrenta la negociación colectiva y elaborar una estrategia para responder a estos desafíos comunes en un contexto de integración económica, territorial y monetaria.

2. Resultados de las negociaciones en 2006

Según el cuestionario realizado por la CES sobre la negociación colectiva, las evoluciones salariales nominales en Europa divergen en 2006. Los incrementos de los salarios

nominales negociados van del 1,5% a prácticamente el 4% en algunos países de Europa central (República Checa, Polonia) y Noruega, mientras Eslovaquia registra un aumento del 7,7%. En Alemania y los Países Bajos, estos aumentos de los salarios nominales se traducen una disminución del poder adquisitivo de los salarios negociados.

Si se aplica este análisis al crecimiento total de los salarios, los aumentos importantes en términos reales se han registrado en los Estados miembros de Europa central y oriental y en los países escandinavos, mientras que los aumentos reales de los salarios son prácticamente nulos o incluso negativos en los Estados miembros de la zona euro.

Una evaluación de estas evoluciones salariales sobre la base de un formulario de la CES concluye que la moderación salarial continúa en Europa. Con algunas excepciones, ningún país recogido en el cuestionario consigue un incremento salarial en línea con la inflación y la productividad. En otras palabras, la parte salarial en los ingresos totales sigue cayendo en Europa.

3. Perspectivas sociales y económicas para 2007

El crecimiento en el seno de la UE-25 en 2006 sorprendió por su elevada cifra, impulsado por una aceleración del crecimiento en la zona euro y el Reino Unido. Pasó de 1,7% en 2005 al 2,8% en 2006, una tasa de crecimiento que no se veía en muchos años y muy cercana a la tasa de crecimiento medio del fuerte ciclo empresarial 1997-2000. Como resultado, el empleo aumentó en un 1,4% y el desempleo cayó significativamente del 8,6 al 8%.

Sin embargo, las perspectivas para 2007 y 2008 indican ya otro giro en el crecimiento. Con las políticas fiscal y monetaria que frenan la demanda acumulada de la economía, el modelo económico europeo está trabajando para devolver el índice de expansión económica al 2,1% (zona euro) o al 2,4% (UE-25). El desempleo solo disminuiría ligeramente en los dos próximos años, pasando del 8 al 7,4%.

No obstante, el modesto crecimiento económico asociado a la débil reducción del desempleo no permitirá ofrecer una base más fuerte de negociación salarial para transformar la moderación salarial en aumentos de los salarios razonables pero sólidos.

Al mismo tiempo, existe un desequilibrio en la ecuación política, así como un riesgo de que el giro del crecimiento pueda ser mucho más débil de lo esperado. Como el BCE espera una aceleración significativa e inflacionista de los salarios, existe un riesgo de reacción monetaria excesiva por su parte. Pero el riesgo real no es un riesgo de incremento salarial demasiado elevado, sino sobre todo de una evolución de los salarios más baja de lo previsto.

4. Orientaciones para las negociaciones 2007

4.1. *Salarios sujetos a negociación colectiva*

En este contexto, la CES pide a sus miembros que centren las estrategias de negociación salarial de 2007 en la línea de conducta de orientar el crecimiento salarial sobre la suma del aumento de la inflación y la productividad. Esta línea de conducta sigue siendo válida para perseguir y combinar los diferentes objetivos de garantizar a los asalariados una parte estable de los ingresos totales de la economía, de apoyar la actividad económica y el crecimiento del número de empleos ofreciendo a los hogares las posibilidades financieras para aumentar el consumo y evitar los avances de la inflación por los costes que implicaría un retorno a las amenazas inflacionistas.

Especialmente en la zona euro, la línea de conducta es más que nunca válida para evitar un resultado en el que ni la política monetaria mediante el tipo de interés, ni el poder de compra de los trabajadores apoyan la demanda y el crecimiento global de la economía.

La línea de conducta de la CES sobre el crecimiento medio de los salarios debe aplicarse, teniendo en cuenta las diferentes tendencias de la productividad y las diferentes situaciones de estabilidad de precios en los Estados miembros.

La situación de los asalariados con salarios más bajos sigue siendo preocupante. Casi un 15% de los trabajadores en Europa perciben un salario inferior a dos tercios del salario medio nacional, con una parte que puede llegar hasta casi el 20% en algunos países. La CES pide a las afiliadas que presten una atención específica a la lucha contra los bajos salarios y los salarios de pobreza, desarrollando estrategias de negociación salarial "solidarias". Se pueden encontrar a este respecto ejemplos interesantes en Austria [1], donde una cierta parte del margen total de aumento salarial puede reservarse a un reparto entre los salarios más bajos, y en los países nórdicos, Bélgica e Italia donde los aumentos salariales negociados se expresan en cantidades absolutas en lugar de en aumentos porcentuales, consiguiendo así un aumento progresivo de los salarios más bajos.

4.1.1. Diferencias en la negociación salarial y en el salario entre hombres y mujeres

Uno de los rasgos persistentes de las estructuras salariales de Europa es que hay todavía una diferencia entre el salario percibido por hombres y mujeres. En 2004, según los datos Eurostat, esta diferencia era del 15 por ciento (tabla 9). La buena noticia aquí es que en estos años ha habido una mejora: en 2001 la diferencia salarial era todavía del 17 por ciento y en 1996 era del 18,4 por ciento. Al mismo tiempo, las mejoras son lentas y las diferencias siguen siendo importantes. También, en algunos países la diferencia ha ido aumentando en los últimos años.

La diferencia de salario entre hombres y mujeres es parcialmente el resultado de una serie de factores, incluyendo la segregación sectorial y ocupacional del mercado de trabajo, la desigualdad global de los salarios, las diferencias en términos de formación, los índices de participación en el mercado de trabajo y la discriminación pura y simple. Por ejemplo, los países en los que la diferencia de salario entre hombres y mujeres es baja no son necesariamente los países en los que los hombres y mujeres son tratados con igualdad; en la mayoría de los casos tienen índices de participación de las mujeres muy bajos, y el grupo relativamente pequeño de mujeres que están en el mercado laboral está a menudo altamente cualificado y en empleos relativamente bien pagados. En otros países, la elevada participación de las mujeres se concentra con frecuencia en ocupaciones de servicios con salarios bajos, dando lugar a una mayor diferencia salarial. En algunos países las diferencias de capital humano explican una gran parte de la diferencia salarial por género (por ejemplo, el 41,6 por ciento en Bélgica) pero en otros solo una pequeña parte (por ejemplo, el 6,4 por ciento en Dinamarca) [2].

La igualdad de género ha sido tradicionalmente un tema clave para los sindicatos en Europa. Sin embargo, sólo se aborda de manera marginal en la negociación salarial en Europa. Para la mayor parte de los sindicatos la igualdad de género es un objetivo político pero con frecuencia no se refleja demasiado en las

estrategias de negociación o en los resultados de la misma y la diferencia salarial por género sólo parece reducirse ligeramente.

Tabla 9: la diferencia salarial por género, 1996-2004

Table 9: the gender wage gap, 1996-2004

	1996	2001	2004
MT	-	10	4
IT	8	6	6
PT	6	10	9
SI	15	11	9
PL	-	15	10
GR	15	18	10
IE	21	17	11
HU	21	19	11
BE	10	12	12
FR	13	14	12
LV	20	16	15
ES	14	17	15
EU25	18.4	17	15
LT	22	16	16
SE	17	18	17
AT	20	20	17
DK	15	15	18
NL	23	19	19
CZ	23	26	19
FI	17	17	20
UK	24	21	22
DE	21	21	23
SK	19	20	24
EE	27	24	24
CY	28	26	25

Nota: la diferencia salarial por género se da como la diferencia entre el salario/hora bruto medio de los trabajadores asalariados hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos/hora brutos medios de los trabajadores hombres. La población consiste en todos los trabajadores asalariados de 16 a 64 años, que trabajan "más de 15 horas semanales". Fuente: Eurostat.

Esta tendencia general tiene algunas excepciones. Por ejemplo, en Finlandia se ha pagado en 2006 una prestación por igualdad de género, orientada a incrementar los salarios en sectores que emplean a un gran número de mujeres. También, en Noruega, en los sectores estatal/gubernamental se establecieron directrices para que en la negociación colectiva se diera a las mujeres una parte mayor de los incrementos salariales negociados. Además, en Dinamarca, se elaboran estadísticas sobre igualdad salarial para hacer más visible la diferencia de salario por género.

4.2. Condiciones de trabajo cualitativas

El informe de la CES sobre el trabajo precario (ver anexo 1), realizado sobre la base de las informaciones aportadas por las organizaciones miembros, concluye que numerosos mercados de trabajo en Europa se enfrentan a situaciones de "flexibilidad excesiva". Las empresas, utilizando la competencia global como pretexto para aumentar más los beneficios e impulsar a los directores ejecutivos a alturas incalculables están forzando a los trabajadores más vulnerables como los jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración y migrantes a aceptar empleos inseguros con salarios de pobreza y largas jornadas laborales, sin ofrecer perspectivas de progreso (bajo acceso a la formación, desarrollo de carrera limitado). En Europa en su conjunto, la mitad de los nuevos

contratos son ya de duración determinada, contratos temporales cuya proporción ha aumentado hasta alcanzar el 80% en algunos países. En otros países, la proporción de empleos temporales sobre el número total de empleos se eleva hasta el 33%. Sin embargo, una mano de obra insegura no es una mano de obra productiva abierta a la innovación. Un mercado laboral moderno no tiene sitio para prácticas de trabajo precario.

La CES pide a sus afiliadas nacionales y a las federaciones sindicales que lleven a cabo esfuerzos especiales en 2007 para reducir y controlar las prácticas de trabajo precario. La CES llama la atención de sus miembros sobre las buenas prácticas existentes y los principios que permiten conseguirlas:

- Recompensar los buenos comportamientos de los empresarios y sancionar las malas prácticas modulando las contribuciones del empresario a la seguridad social, según se utilicen contratos indefinidos o temporales, como propone el presupuesto italiano.
- Corregir las lagunas de la legislación laboral utilizadas por los empresarios para mantener a los trabajadores atrapados en cadenas indefinidas de contratos temporales, como por ejemplo el acuerdo tripartito alcanzado recientemente en España [3].
- Limitar las prácticas de trabajo precario mediante convenios colectivos que limiten la proporción de trabajadores atípicos en las empresas y/o el periodo de tiempo durante el que los trabajadores pueden estar contratados de manera temporal.
- Promover un enfoque de derechos equivalentes, garantizando que los trabajadores atípicos tienen acceso a la seguridad social, las vacaciones (pagadas), la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida.

En un mundo globalizado, las instituciones del mercado laboral necesitan garantizar la flexibilidad y la movilidad cada vez mayor de los trabajadores. Un mercado laboral moderno ofrece acceso a la formación para todos los trabajadores. Sin embargo, el mercado laboral europeo no ofrece muy buenos resultados en este aspecto. Las empresas no aceptan la importancia de la formación más que en palabras. En la práctica, sin embargo, las empresas infra-invierten en formación mientras que el acceso a la formación está casi bloqueado para aquellos que más lo necesitan (los trabajadores poco cualificados, los mayores, los desempleados de larga duración, los trabajadores temporales). Más del 70% de los trabajadores no reciben ninguna formación pagada u ofrecida por sus empleadores. Además, la tendencia es negativa en la UE-15 [4]. Comparado con el año 2000, el porcentaje de trabajadores que recibe formación ha caído del 30% al 27% en 2000, con empresas en países de Europa Central y del Este que ofrecen formación a sólo el 6-10% de su personal. Además, el número medio de jornadas de formación por trabajador ha caído también, de 14 a 11 días por año. Solo el 10% de los trabajadores con nivel de educación primaria recibe formación comparado con el 40% de aquellos con nivel de educación de tercer grado [5]. Esta situación de desequilibrio necesita un cambio urgente.

La globalización y la integración europea sólo pueden funcionar para todos si los mercados se preparan para un cambio positivo mediante una formación continua de la mano de obra. Siguiendo con la iniciativa FEM 2005 de establecer una reivindicación común sobre el derecho a la formación de cinco días por año para cada trabajador, la CES se comprometerá con sus afiliadas a ver si dicha reivindicación común sería posible también a nivel de la CES. Como primer paso, la CES pedirá a sus afiliadas que

informen sobre la situación de la formación ofrecida por las empresas sobre las estrategias de negociación colectiva que utilizan, para promover la inversión empresarial en una mano de obra cualificada, garantizando así que todos los trabajadores tienen acceso a la formación. Con este fin, la CES pedirá a sus afiliadas que presenten un informe para el primer comité de negociación colectiva en 2007. Además, la CES llama la atención de sus miembros sobre los acuerdos sectoriales y/o intersectoriales que permitan corregir los fallos del mercado y la infra-inversión de las empresas en formación, obligando a cada empresa a contribuir a los fondos de los interlocutores sociales cuyo objetivo es la formación de trabajadores, poniendo el acento particularmente en los grupos de riesgo en el mercado laboral.

Finalmente, la CES confirma su compromiso con las políticas que garanticen la calidad del trabajo. Esto implica, además de salarios justos y decentes, el acceso a la formación y contratos de trabajo seguros, la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de hombres y mujeres y la integración en el empleo de la dimensión de género, así como la creación de empleos respetuosos con el medio ambiente. A este respecto, la CES llama la atención sobre el hecho de que la intensidad del trabajo, trabajar con plazos demasiado ajustados o trabajar a gran velocidad va en aumento, pasando del 35% para la UE-12 en 1990 al 46% para la mano de obra de la UE-25 en 2005. Con respecto a la salud y seguridad, el 25% de los trabajadores en la UE-15 considera que su salud está en riesgo por causa de su trabajo, mientras que el porcentaje salta al 40% en los nuevos Estados miembros.

5. La iniciativa sindical para un marco europeo para las negociaciones transfronterizas

5.1. La movilidad transnacional de las empresas y de los GMN a nivel europeo y extraeuropeo se intensifica cada vez más.

Esta actividad ha tenido lugar, hasta ahora, fuera del marco de las normas y procedimientos para la negociación transnacional, y esto plantea un problema para el sindicato a todos los niveles en términos de gestión social de estos procesos.

Hay que tener en cuenta, no obstante, el hecho de que a finales del año pasado, ya se habían firmado casi un centenar de textos (ver anexo 2), con un incremento creciente en los últimos tiempos, tanto en la cantidad como en los contenidos de los acuerdos.

La mayoría de estos acuerdos mira a la dimensión europea, pero estos textos han sido firmados por las partes más diversas, incluyendo los CEE que, como recoge la legislación actualmente, no tienen derecho de negociación, con el riesgo de debilitar el poder negociador del sindicato a todos los niveles.

Por estas razones, la CES confirma que la iniciativa de la Comisión, inscrita en la Agenda Social 2005-2010, para dar un valor jurídico opcional, es decir, a disposición de los interlocutores sociales, es una respuesta a una necesidad incuestionable.

La Comisión ha anunciado recientemente la apertura de la consulta formal de los interlocutores sociales para el año próximo.

5.2. Es bastante evidente que las FSE y los sindicatos implicados a nivel nacional tienen la responsabilidad primera de la definición de las normas y de los procesos para la negociación y gestión de estos acuerdos. Para permitir la gestión concreta de estos procesos, es bastante claro que esta definición de las normas y procedimientos en el seno de la Unión se impone más allá de la iniciativa de la Comisión.

- 5.3.** En este marco, el papel de la CES corresponde a la definición de los principios y de las condiciones generales de referencia orientadas a apoyar y reforzar esta acción.

Tal como están las cosas, queremos reconfirmar las tres condiciones clave que ya fueron debatidas y aprobadas por el CE de 5 y 6 de diciembre de 2005:

- 5.3.1.** La definición concreta de los actores implicados y su representatividad. Para la CES esta representatividad solamente esta garantizada a las organizaciones sindicales, en su capacidad como representantes colectivos, que podría implicar también algunos efectos legales.

En consecuencia, el derecho a dar un mandato para negociar y el derecho de firma deben seguir siendo estrictamente un derecho que pertenezca a las organizaciones sindicales.

- 5.3.2.** El contenido y los efectos de los acuerdos alcanzados a este nivel no pueden significar una nivelación a la baja de las cláusulas ya negociadas en los convenios colectivos y en la legislación nacional. Por tanto, debe estipularse claramente una cláusula de no regresión.

Así como la CES reafirma que este nuevo nivel debe integrarse y enriquecer el marco global de la negociación a disposición de los interlocutores sociales, sin modificar las competencias y los poderes que ya existen a nivel nacional.

- 5.3.3.** La gestión de los posibles conflictos de intereses durante la negociación o la aplicación de los acuerdos. La CES reafirma la necesidad de definir un marco coherente para permitir la negociación colectiva transnacional, incluyendo el reconocimiento de derechos como el derecho de asociación y el derecho de huelga.

Al mismo tiempo, la CES reitera su petición para la creación de una sección dedicada a los problemas de trabajo próxima al Tribunal de Justicia Europeo, con la inclusión de los expertos designados por los interlocutores sociales, para permitir una intervención potencial en caso de que fracasen los procedimientos de conciliación entre los interlocutores que hayan firmado un acuerdo.

¹ El convenio colectivo firmado recientemente en el sector de metal austriaco ofrece un ejemplo. El convenio de sector define un incremento salarial del 2,6% del que un convenio de empresa puede desviarse mediante un acuerdo de redistribución: el 0,5% de la factura salarial de una empresa puede utilizarse para dar un aumento extra a los grupos con ingresos más bajos, favoreciendo a las mujeres en particular, siempre que el aumento “para todos igual” no sea inferior al 2,4%.

² Sobre estos temas, véase ETUI/ETUC (ed) *Benchmarking Working Europe 2006*, Brussels (capítulo 4); Plasman, R. y Sissoko, S. (2004) *Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective*, IZA Discussion Paper 1449, Bonn : IZA

³

Ver Boletín sobre Negociación Colectiva 2006/3, basado en información recibida de UGT-E

⁴ No hay cifras comparativas disponibles para UE-25

⁵ Cifras de EIRO: Fourth European Working Conditions Survey (*4ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*)