



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

## **COMITÉ EJECUTIVO**

Bruselas, 1-2 Diciembre 2009

---

Anexo al punto 9 del orden del día

### **La Coordinación de la Negociación Colectiva en Europa (Informe anual)**

---

# La Coordinación de la Negociación Colectiva en Europa (Informe Anual)

## INTRODUCCIÓN

Cada año, la CES envía un cuestionario a los miembros de su comité de negociación colectiva con el propósito de evaluar las tendencias más recientes de la negociación colectiva, así como identificar los desafíos a los que se enfrenta la negociación colectiva en el futuro próximo. Sobre la base de este cuestionario se elabora un informe que sirve como base para elaborar la resolución anual del comité ejecutivo de la CES sobre los principios comunes para coordinar las estrategias de negociación colectiva en Europa.

Dada la intensidad de la recesión por la que ha pasado la economía a finales de 2008 y en la primera mitad de 2009, el informe de negociación colectiva de este año adquiere una importancia especial porque documenta los primeros síntomas de un cambio de tendencia en las estrategias de negociación colectiva en Europa, con un debilitamiento de la posición negociadora de los sindicatos bajo la presión de un elevado y creciente desempleo. El informe también documenta cuestiones relacionadas con ello: ¿se están moviendo las negociaciones colectivas hacia niveles de negociación inferiores como consecuencia de la crisis? ¿Es probable que las concesiones en la negociación y los recortes salariales se extiendan por toda Europa? ¿Cómo están reaccionando los sindicatos y qué tipo de estrategias negociadoras están desarrollando en estos tiempos de crisis?

El informe de negociación colectiva de la CES de 2009 tiene tres partes. Un primer capítulo resume de manera estructurada las diferentes respuestas que las afiliadas de la CES han aportado en el cuestionario sobre negociación. Un segundo capítulo se centra en los datos agregados sobre salarios, inflación y productividad, examinando las tendencias globales en los salarios reales y en la redistribución de los ingresos entre el capital y el trabajo. Para presentar estas tendencias se utilizan los datos de las previsiones económicas de otoño de 2009 de la Comisión. Un tercer y último capítulo relaciona la información derivada de las prácticas de negociación colectiva con las tendencias agregadas describiendo los peligros para la economía europea y el empleo si los salarios y la negociación colectiva se convierten en objeto de una “renacionalización” de la política económica, dando lugar a espirales salariales a la baja y/o al dumping social.

# I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL ESCENARIO EUROPEO

## ***1.1. Los resultados más recientes de la negociación colectiva***

Comencemos viendo los resultados de la negociación colectiva de 2009 según la información de las afiliadas de la CES. ¿Podemos observar ya algún debilitamiento de la dinámica salarial en los resultados de negociación colectiva de 2009? La respuesta podemos verla en la tabla 1. Esta tabla recoge los aumentos salariales de 2009 negociados colectivamente y los compara con los de los dos años anteriores.

La conclusión principal es que la negociación colectiva, habiendo pasado solo un año de crisis, ya está experimentando la influencia a la baja de la crisis.

En los Estados miembros de Europa del Este considerados aquí, este proceso de ajuste descendente de la dinámica salarial es bastante claro. La dinámica del salario nominal se ha recortado a la mitad en Hungría (del 8% en años anteriores al 3 ó 4% en 2009). En Estonia y Lituania los recortes salariales se han convertido en una práctica normal mientras que muchas empresas en la República Checa están congelando los salarios nominales. Con una inflación que (por el momento) todavía funciona con números positivos en estos países, esto implica un recorte aún mayor en los salarios reales.

También puede observarse un cierto debilitamiento de la dinámica salarial en Europa occidental: los incrementos salariales negociados colectivamente han caído de niveles de crecimiento de alrededor del 3 ó 4% a niveles de crecimiento de entre el 2 y el 2,6%. Esto es claro en Francia, Italia, España, Alemania y Bélgica, con dinámicas salariales como la determinada por el convenio intersectorial nacional en el último de estos países, que ha caído casi a nivel cero. En contraste, la dinámica de los salarios nominales parece sostenerse por ahora en Suecia, Portugal y los Países Bajos.

**Tabla I: Incrementos salariales negociados colectivamente**

Salarios negociados colectivamente	2009	2008	2007	PM: Coste salarial por hora 2009
Bélgica	Suma global de 125 euro	4,2%	3,5%	2,3%
Estonia	Recortes salariales			-5.7%
Francia	(2,2%)	3,4%	2,9%	0,8%
Alemania	3% (2,4%)	2,9%	2,2%	2,4%
Hungría	3,9%	5 to 7%	8%	1,3%
Lituania	3	6	4,1	-0,9%
Países Bajos	3	3,25	1,8%	4,25
Noruega	4	6	5,4%	
Polonia				5
Portugal	2,9	3	3,4%	
España	2,7	3,6	4,2%	3,1
Suecia	3	3	2,6%	3,5
Reino Unido	3,1	3,3	3,5%	(1,5% ingresos medios)

República Checa	Muchas congelaciones salariales en las empresas			2
Italia	(2,6%)	3,5%	2,1%	
Suiza	2,6%	2,2%	2%	
Finlandia	3,7	4,2	2,1	4,2
Austria	3,3	3	2,5	

Fuente: Cuestionario CES sobre negociación colectiva; Previsiones Concensus octubre 2009.

Nota: las cifras entre paréntesis están tomadas de series comparables en las Previsiones Concensus.

Sin embargo, podemos entrar más en detalle estudiando el índice de aumentos salariales alcanzados en aquellos acuerdos que se negociaron a comienzos de 2009, excluyendo por tanto los incrementos salariales abonados sobre la base de acuerdos firmados antes de 2009. Dicha información solo está disponible, por el momento, para Alemania, España y, en menor medida, Italia.

Alemania en particular, señala un debilitamiento significativo de la dinámica salarial: en la primera mitad de 2009, los acuerdos negociados colectivamente a nivel sectorial en Alemania contienen un aumento salarial del 2,8% para una duración media de 23 meses, llevando el incremento salarial anual (negociado colectivamente) sobre una base anual a solo un 1,5% (la tabla II, más adelante, ofrece más detalle).

En España, los acuerdos salariales concluidos en los primeros cinco meses de 2009 llegaron a un incremento salarial del 2,7%, frente a un incremento salarial negociado del 3,5% en el mismo periodo del año anterior.

En Italia, el sector de alimentación firmó un acuerdo en otoño de 2009 con un incremento salarial de 142 euros (que sería un poco más del 2%) cubriendo los próximos tres años.

**Tabla II: La realidad de la negociación durante la recesión en Alemania**

	Incremento salarial acordado	Más detalles	Posibilidades de desviación
Seguros	2,5%	Firmado en otoño de 2008, se desarrolla durante 16 meses	
Textil	1,5%	Desde marzo 2009	Sí, a cambio de seguridad en el empleo
Metal	2,1% incremento salarial de mayo 2001	Acuerdo de otoño de 2008	Posibilidad para posponer el aumento salarial, utilizada en la mitad de los casos

Fuente: WSI

## ***1.2. Mirando a 2010***

Si la negociación salarial ya está influida por el comienzo de la crisis del empleo, ¿qué se puede esperar en el futuro próximo?

En el cuestionario, una mayoría de las afiliadas de la CES señaló que la ofensiva de los empresarios para hacer bajar la dinámica salarial se está preparando o ya está ahí:

En Francia, la ley que regula el mecanismo de ajuste del salario mínimo se está aplicando al pie de la letra: el salario mínimo se ajusta a la inflación (baja) y a la mitad del incremento salarial que se aplica a un trabajador manual (*blue collar*) básico sin hacer ningún esfuerzo adicional. Además, una comisión sobre bajos salarios creada por el gobierno está criticando el alto nivel del salario mínimo en Francia. Finalmente, la crisis está revelando en qué medida la formación del salario en Francia está basada en el salario flexible. Debido a la crisis, los salarios “laterales” (pago de horas extras, bonos, todo tipo de compensaciones) se han reducido severamente hasta el punto de que ahora se espera una caída del 0,4% del salario medio por cabeza para 2009. Para 2010, los informes recogen que el 15% de los empresarios están considerando pedir un recorte salarial de su personal aunque no sería legal, y otro 25% intentaría congelar los niveles salariales.

En España, la crisis ha llevado a los empresarios a ser bastante agresivos en sus estrategias de negociación colectiva. Los empresarios españoles han rechazado incrementos salariales superiores al 1%, mientras piden también cláusulas de descuelgue a nivel de empresa para que el incremento salarial acordado pueda ser rechazado en caso de que la empresa registre pérdidas. Como resultado de esto, y por primera vez en muchos años, no fue posible decidir sobre un acuerdo de los interlocutores sociales a nivel nacional que establezca una recomendación para la negociación salarial a nivel sectorial. Además, hubo un bloqueo y casi un punto muerto en la propia negociación colectiva. De los 1 685 convenios que había que renovar en la primera mitad de 2009, solo se han firmado 190. Afortunadamente, los juzgados laborales que intervinieron después de que los sindicatos iniciaran conflictos sociales, decidieron a favor de la recomendación sindical de un incremento salarial de al menos el 2%.

En Alemania, los empresarios están preparando su ofensiva y han empezado ahora a hablar abiertamente de recortes salariales y de una semana laboral de 40 horas.

En el Reino Unido, un tercio de los empresarios ha impuesto una congelación salarial ya en este año 2009.

En Estonia, los salarios mínimos no han aumentado y por primera vez en muchos años, los salarios del sector público se han recortado en un 8% mientras que los salarios del sector privado se recortaron por “acuerdo individual” entre un 10 y un 30%. En Letonia mientras tanto, los salarios del sector público se recortaron en un 35% y los salarios de los profesores incluso en un 50%. En Lituania, el recorte de los salarios de los empleados del sector público es del 10%. Mientras, Bulgaria también espera que los empresarios sean agresivos en el tema de los recortes y las congelaciones salariales.

Sorprendentemente, incluso Luxemburgo, que ostenta la reputación de tener una economía de mercado corregida desde un punto de vista social, informa de la intención de los empresarios de ir en favor de acuerdos salariales “cero”, con el gobierno dando el mal ejemplo de recortar salarios.

En Irlanda, los empresarios quieren que los salarios (nominales) se recorten e informan de un recorte salarial para 2009 del 2% en el sector privado con recortes de hasta el 12% en las empresas que están viviendo dificultades importantes. Los empresarios irlandeses piden también recortes similares en los subsidios de desempleo (para evitar la desincentivación laboral que provocan los recortes salariales) y un recorte en el salario mínimo (para que no haya un suelo mínimo a los recortes salariales).

En Bélgica, la moderación salarial continuará porque el mecanismo de indexación traslada la baja inflación en forma de un bajo incremento salarial. Paralelamente, en los Países Bajos, parece que las cartas apuntan a un incremento salarial limitado al 1,5%, posiblemente a cambio de algunas medidas sociales más positivas por parte del gobierno o los empresarios.

En Finlandia, los empresarios están intentando con dureza limitar el incremento salarial al 0,5% en todos los sectores, y ha sido el resultado para el sector del metal y el de tecnología. Al mismo tiempo, los empresarios están rechazando un acuerdo a nivel central mientras que los sindicatos solo están dispuestos a aceptar este incremento salarial bajo o del 0,5% en caso de que todo el movimiento sindical esté de acuerdo en este planteamiento. Se espera una primavera caliente y dura en términos de lucha social.

En Austria, la ronda negociadora de 2010 ya se inició en otoño con enormes presiones por parte de los empresarios para que se acepten congelaciones salariales. Las negociaciones en el sector del metal son especialmente difíciles puesto que los empresarios están pidiendo que una cierta cantidad de jornadas laborales más largas no se paguen, junto con recortes en el pago de las horas extra para el restante tiempo extra. Después de que OGB metal empezase a lanzar avisos de huelga, se logró un acuerdo provisional a mediados de noviembre para posponer las discusiones sobre salarios a marzo de 2010, con la petición de los empresarios de jornadas laborales más largas no retribuidas retirada de la mesa.

### ***1.3. Estudiando el sistema de negociación colectiva: ¿aumentará la crisis la importancia de la negociación a nivel de empresa?***

Una cuestión relacionada con esto es si la crisis actuará como una fuerza que ayude a desplazar la negociación a un nivel inferior, causando quizá la negociación a nivel de empresa un mayor debilitamiento de la posición negociadora de los sindicatos.

Aquí, la respuesta de las afiliadas es un poco más equilibrada. Varias de ellas confiaban en que no habría un desplazamiento hacia la negociación a nivel de empresa por causa de la crisis (Portugal, Noruega y Chipre).

Otras indicaron que la crisis sería, por el contrario, una oportunidad para moverse hacia niveles de negociación superiores con convenios de nivel central que ofrecen medidas sociales y de empleo, a veces a cambio de incrementos salariales moderados. Estos acuerdos de nivel central también dan a los sindicatos una voz y una influencia fuertes cuando se trata de crear las condiciones para una estabilidad macroeconómica (Bulgaria, Islandia, Países Bajos y Polonia).

Los sindicatos belgas, por su parte, informan de un caso particular de desplazamiento hacia negociación a nivel de empresa: al decidir el gobierno ampliar los modelos de desempleo técnico de los trabajadores manuales a los trabajadores administrativos, se permite al empresario decidir unilateralmente sobre la introducción de jornadas laborales más cortas para trabajadores individuales incluso si no se ha alcanzado ningún acuerdo con el comité de empresa o los delegados sindicales en la empresa. Además, parece que las empresas en Bélgica están explorando vías para sortear la legislación laboral y posibilitar acuerdos en los que los trabajadores a título individual acuerden un salario más bajo del estipulado en el convenio colectivo.

En Finlandia, donde existía hasta hace poco una tradición de acuerdos centrales, se espera un cambio hacia una negociación descentralizada y ya está teniendo lugar en el sector del metal donde las condiciones locales se volvieron más importantes debido a la recesión. En términos prácticos, el aumento salarial del 0,5% acordado en el convenio

del sector del metal tiene que negociarse también a nivel de empresa.

En Austria, existe un sistema 'erga omnes' en el que los acuerdos de la negociación colectiva se extienden a todas las empresas del sector. Ahora, los empresarios están cuestionando abiertamente ese sistema y también están amenazando con no alcanzar un acuerdo a nivel sectorial y desplazar el proceso de negociación íntegramente al nivel de empresa.

Existen también aquellos estados miembros en los que la negociación ya está descentralizada y donde la dirección de la empresa tiene mucha libertad de acción sobre los trabajadores para presionar en favor de recortes salariales bajo el lema "tu salario o tu empleo" (Estonia, Lituania, Reino Unido).

A este respecto, Alemania informa de la continuación de cláusulas de descuelgue a nivel de empresa en los acuerdos de sector (metal, químicas), aunque se supone que existen límites estrictos a la utilización de las cláusulas de descuelgue mediante la petición a los empresarios de comprometerse en contrarrestar los intentos a cambio de los recortes en las condiciones de trabajo. En Italia, dos sindicatos firmaron un acuerdo a comienzos de 2009 para permitir que la negociación a nivel de empresa se desviase del nivel salarial del sector en dirección descendente. Hasta ahora, sin embargo, este acuerdo no parece haber sido muy aplicado en la práctica. Por último, en España, algunos acuerdos sectoriales también incluyen cláusulas de descuelgue a nivel de empresa a cambio de la cláusula de indexación salarial, aunque, de nuevo, no parecen utilizarse mucho por el momento.

A pesar de todo, lo anterior implica que existen cláusulas de descuelgue que permiten a las empresas situarse por debajo del convenio sectorial en tres miembros importantes de la unión monetaria. Teniendo en mente la experiencia alemana, donde este instrumento permitió a Alemania congelar los salarios medios reales durante varios años, existe un cierto potencial para que se produzcan intensas presiones a la baja en un conjunto de países que representan alrededor del 60% del total de la unión monetaria.

#### ***1.4. Los sindicatos frente a la crisis y su repercusión en las posiciones negociadoras***

Con la negociación colectiva bajo la presión de la crisis, ¿cómo responden a ello los sindicatos?

Parece haber tres tipos de reacción:

##### *Utilización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral existentes*

En Bulgaria, el nuevo gobierno elegido restaurará el diálogo social a todos los niveles. Esto incluye la activación del diálogo a nivel sectorial así como el establecimiento de consejos tripartitos regionales. El sindicato apoya estas iniciativas.

En Hungría, los sindicatos están interesados en formar parte del Consejo Tripartito Nacional para establecer orientaciones para la negociación colectiva a nivel de sector y de empresa, y para alcanzar un acuerdo sobre una recomendación para elevar el salario mínimo. Se espera un incremento salarial medio del 4% y se prestará atención particular a los salarios más bajos.

En España, los sindicatos quieren promover el diálogo social para poner sobre la mesa de discusión temas como una mayor cobertura de la seguridad social, el acceso a créditos y un nuevo modelo productivo. Los empresarios, sin embargo, no apoyan

mucho este proceso. En Francia, los sindicatos están buscando un fuerte incremento del salario mínimo, aunque el gobierno no está abierto a ello (ver más arriba).

#### *Los sindicatos se fortalecen a sí mismos*

En Bulgaria, la confederación sindical está vigilando estrechamente el proceso de negociación con el propósito de renovar todos los convenios colectivos que van a finalizar. Internamente, se ha creado una red de expertos sobre negociación colectiva. El sindicato está tratando de obtener en 2010 un aumento del 6,5% de los niveles de ingresos mínimos en los convenios.

En España, a falta de un acuerdo nacional con los empresarios, los sindicatos han publicado sus propias orientaciones para la negociación colectiva y han definido una recomendación de un incremento salarial del 2%. En caso de conflictos sociales, los tribunales laborales se han inclinado a tomar esta orientación como referencia.

En Suecia, debido a la crisis existe un firme convencimiento entre los sindicatos de que necesitan cooperar y apoyarse unos a otros. Como resultado, se reforzará la cooperación mutua.

En Lituania, los sindicatos están invirtiendo en servicios para sus afiliados (consulta legal gratuita y representación en los tribunales laborales).

Finlandia informa de que más gente se afilia a los sindicatos en tiempos de crisis y de que los sindicatos juegan un papel clave en el desarrollo económico, tanto si la economía está en auge como en bancarrota. Los sindicatos finlandeses están intentando jugar ese papel también ahora.

El sindicato austriaco está decidido a no aceptar una ronda negociadora a cero. En cambio, las demandas salariales se basan en la inflación (1,5% en septiembre 2009) y en el objetivo de lograr un incremento salarial real para apoyar la demanda doméstica.

#### *Los sindicatos se ajustan a la nueva situación*

Algunos sindicatos señalan que la prioridad de las próximas rondas negociadoras será el mantenimiento de los puestos de trabajo y no los salarios. Se esperan moderados incrementos salariales por parte de los sindicatos de los Países Bajos, Noruega, Chipre y Hungría. Italia está insistiendo en el hecho de que la crisis es un peligro pero también una oportunidad puesto que puede significar más negociación para alcanzar cambios e innovación sobre la base del consenso en oposición al conflicto.

En Estonia y Lituania, se ha introducido una nueva ley laboral que es menos precisa que la anterior. Esto deja más espacio a la negociación colectiva para retener puestos de trabajo. En Lituania, se hace referencia a la posibilidad de la negociación colectiva "para facilitar las cargas legales que obligan al empresario a prescindir de puestos de trabajo." En Estonia, el sindicato reconoce que la nueva ley laboral deja más espacio para la negociación pero añade que el peligro es que los trabajadores casi aceptarán cualquier demanda del empresario por temor a perder sus puestos de trabajo.

#### ***1.5. Negociación de concesión: 'Control de daños'***

La negociación de concesión, en la que se cambian los salarios por empleos y/o garantías de inversión, es una realidad. Allá donde existe, los sindicatos intentan no obstante establecer límites de la siguiente manera:

En Estonia, la confederación sindical ha elaborado orientaciones afirmando que "si no se pueden evitar los recortes salariales, deberían llevarse a cabo de manera temporal" o "si no se pueden conseguir incrementos salariales, entonces negociemos un incremento salarial en el plazo de 6 ó 9 meses".

En Islandia y Noruega, la línea se establece sobre los suelos comunes y los salarios mínimos según están acordados en los acuerdos de negociación colectiva (sectoriales). En Finlandia el objetivo que el sindicato se ha establecido es tener un salario mínimo de

1500 euros en cada sector. No se han establecido objetivos mínimos de incrementos salariales, al menos todavía.

Suecia se suma a este debate recordando que “si los sindicatos piden demasiado poco, el mercado repartirá hacia los más fuertes (¡y esos no son nuestros afiliados!).

En Polonia, la línea mínima es la inflación: los incrementos salariales que están por debajo de la inflación no deberían aceptarse.

El Reino Unido acepta congelaciones salariales en caso de que una empresa se encuentre en verdaderas dificultades. No obstante, el TUC añade que una política general de restricción salarial no es útil en tiempos de crisis, ni motiva a los trabajadores ni mantiene la productividad alta. Además, en algunos casos intenta limitar las congelaciones de salario a los niveles salariales más antiguos.

En Alemania, los protocolos internos en las federaciones de industria aceptan cláusulas de descuelgue en los acuerdos a nivel de empresa siempre que sean temporales, a cambio de garantías sobre los puestos de trabajo u otros compromisos por parte del empresario y se informa al sindicato sectorial correspondiente, que tiene que dar su permiso.

### ***1.6. ¿Se extenderán los recortes salariales?***

Aquí, los sindicatos dieron una respuesta mixta, con un grupo convencido del hecho de que los recortes salariales se extenderán:

En Alemania, la DGB anticipa que la deriva salarial negativa continúe. En términos prácticos, esto significa que las condiciones de trabajo a nivel de empresa se reducen a los acuerdos a nivel de sector. Además, la DGB informa sobre técnicas adicionales utilizadas por los empresarios, como la ordenación incorrecta de los trabajadores en las estructuras salariales, el no pago de las horas extras, recortes en el salario de vacaciones y en las pagas de navidad.

En Chipre, los sindicatos prevén que el sector público marcará el camino para los recortes salariales, mientras que en el Reino Unido funciona al revés: se considera cada vez más “injusto” por la opinión pública o política que los trabajadores del sector privado estén recortando sus salarios mientras que los trabajadores del sector público no lo hacen.

Estonia espera que los recortes salariales se extenderán, y también en las empresas donde no existe una verdadera necesidad de hacerlo.

Eslovenia informa del abuso por parte de las empresas de jornadas laborales reducidas, con los empresarios reduciendo horas y salarios mientras se embolsan el subsidio del gobierno o no incrementan los pagos salariales cuando las jornadas vuelven a lo normal.

Otros no ven realmente peligro de que esto ocurra:

En Portugal, el nivel salarial es tan bajo que no es factible recortar salarios.

En Suecia, el sistema de convenios colectivos no permite que se recorten los salarios o que se reduzcan las jornadas laborales. Esto solo puede hacerse por parte de un sindicato, renegociando el convenio a nivel nacional. Fue llevado a cabo por el sector del metal este año, cuando se aceptó un recorte en la jornada laboral a condición de que los salarios mensuales no se redujeran por debajo del 80% del nivel normal y siempre que los trabajadores tuvieran la posibilidad de reciclarse. Este acuerdo tiene validez durante un año y se considera excepcional y no prorrogable.

En Francia, la legislación laboral ofrece una buena protección a los trabajadores hasta el punto de que no son legalmente posibles los recortes salariales.

En Finlandia, se informa de que los sindicatos quieren iniciar la discusión sobre los recortes salariales nominales (es decir, el salario básico); el movimiento sindical finlandés está muy unido en la opinión de que los recortes salariales tendrían como resultado una espiral de deflación y una crisis de liquidez del mercado nacional que

sería devastadora para el empleo. El consenso básico entre los economistas apoya más o menos esta opinión.

### ***1.7. Ejemplos de buenos casos de negociación colectiva***

En el sector del metal de Bulgaria, los empresarios y los sindicatos acordaron detectar y combatir las prácticas de empleo “escondido”, a cambio de que el gobierno pague su deuda a las empresas a tiempo.

En Bulgaria, también se han firmado convenios colectivos sobre reestructuraciones. Limitan los despidos a una cifra máxima, ofrecen 5 meses de indemnización por despido, fijan criterios de despido estrictos y dan prioridad a aquellos trabajadores que han sido despedidos cuando la empresa contrate en un momento posterior.

LO-Suecia menciona acuerdos que mantienen o introducen sistemas de jubilación anticipada para evitar los despidos de los trabajadores de más edad y ofrecer a los jóvenes una oportunidad de entrar en el mercado laboral. Algunos de los sindicatos franceses informan de un enfoque similar adoptado en un acuerdo nacional en el que los trabajadores más mayores pasan a una jubilación anticipada a tiempo parcial mientras se instruye a los jóvenes trabajadores como trabajadores a tiempo parcial.

La introducción o un fortalecimiento de los modelos de trabajo de tiempo reducido también se mencionan como ejemplos de “buenos casos”, con vínculos a acuerdos de formación (por ejemplo, en Francia con un fondo de inversión social o ‘Fonds d’Investissement Social’.)

Los Países Bajos no esperan recortes salariales a “gran escala” y Noruega niega todas las posibilidades a los recortes salariales en su conjunto.

El acuerdo finlandés del sector del metal se considera un ejemplo de buena práctica. Con una producción industrial reducida en un tercio, el hecho de que se haya obtenido un incremento salarial positivo aunque pequeño (0,5%) es significativo. A cambio de este acuerdo moderado, el gobierno mejoró el acuerdo de trabajo con jornada reducida y sus prestaciones de desempleo.

## II. EL ESCENARIO COMBINADO: TENDENCIAS EN SALARIOS, PRODUCTIVIDAD Y REDISTRIBUCIÓN.

### **II.1. Modelos diferentes de dinámica salarial**

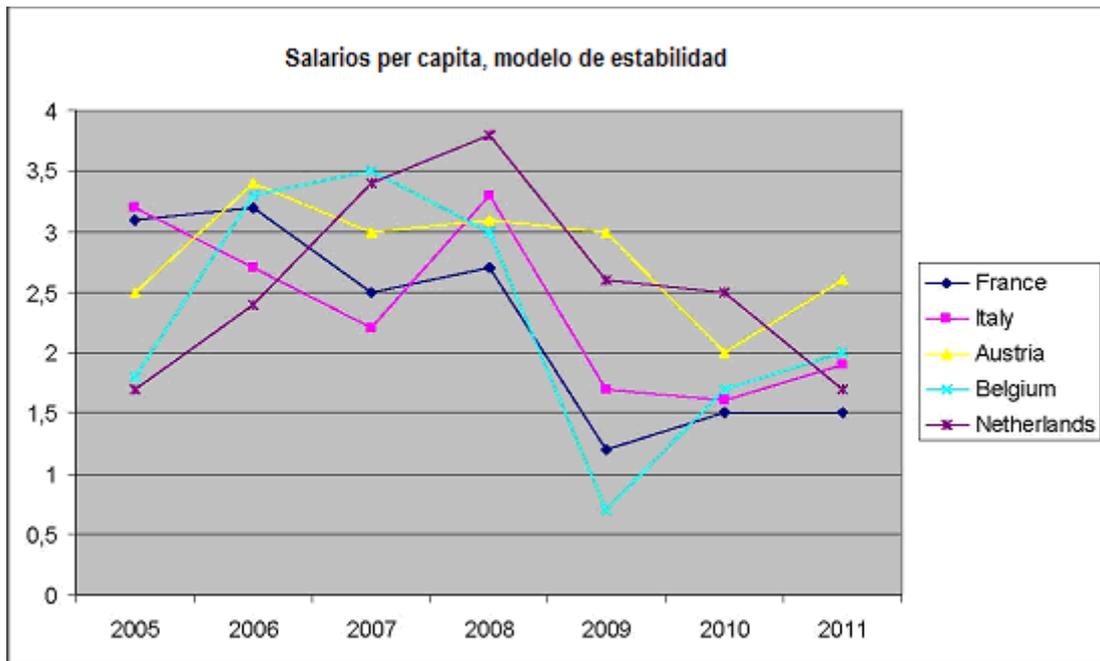
Otras fuerzas además de los acuerdos de la negociación colectiva o las estrategias a nivel nacional y/o sectorial, también influyen los resultados salariales. Así, por ejemplo, un incremento salarial del 3% acordado en la negociación colectiva a nivel sectorial puede no significar mucho si el número de trabajadores que están afectados es bajo o si existen cláusulas de descuelgue a nivel de empresa que permiten a las empresas recortar a título individual los salarios y las condiciones laborales que se acordaron en el convenio de nivel sectorial.

Para alcanzar una mejor comprensión de la realidad de las dinámicas salariales es necesario por tanto observar el escenario general. Esto puede hacerse utilizando estadísticas salariales macroeconómicas. A continuación nos basamos en las estadísticas de “salarios *per capita*” publicadas en las previsiones de otoño 2009 de la Comisión.

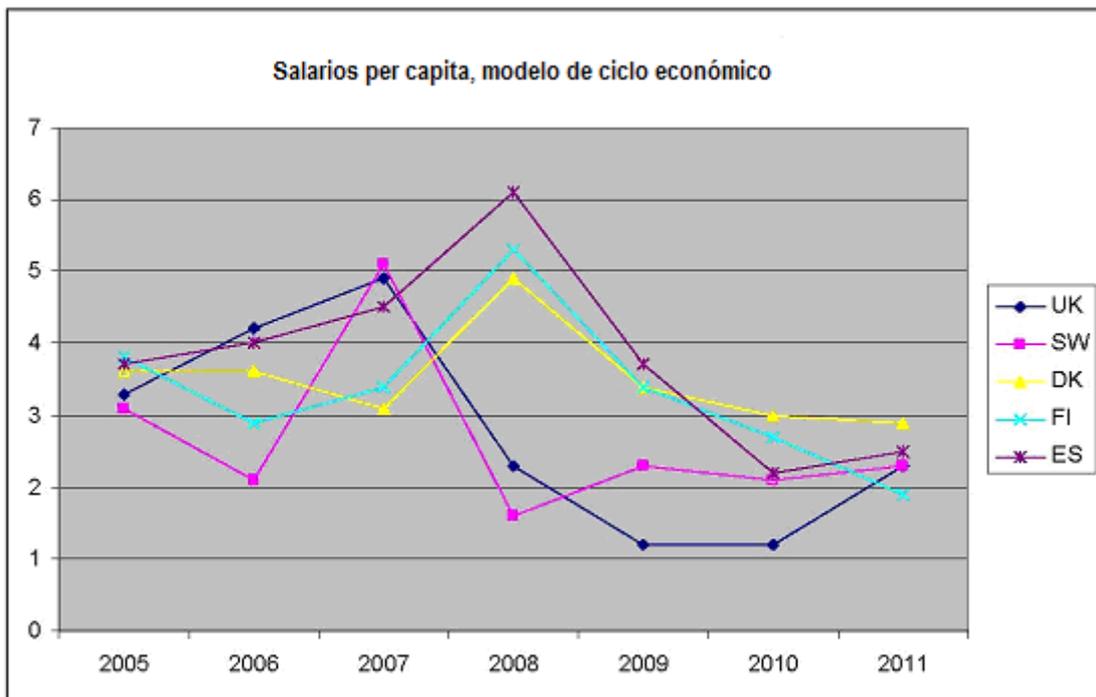
Aquí, es pertinente hacer una advertencia importante: a continuación, comentamos bastante a ciegas las cifras salariales de la Comisión. Hay que entender, no obstante, que las cifras de la Comisión no coinciden necesariamente con la información de calidad que surge del cuestionario de negociación colectiva de la CES. Esto se debe a que las previsiones de la Comisión se basan en tendencias según lo observado en el pasado. Esta crisis, sin embargo, es diferente. No solo es la peor recesión desde que se fundó la UE, se da también el hecho de que los sistemas de negociación salarial son más flexibles. Esto significa que el pasado no es necesariamente la mejor guía para la dinámica salarial de los años venideros. La comparación que presentamos más adelante sigue siendo válida, no obstante, cuando se trata de evoluciones pasadas y tendencias salariales.

Consideramos el periodo 2005 – 2011 para identificar las tendencias en la dinámica salarial. Haciendo esto, parece que la dinámica salarial en la Unión Europea de 27 sigue 5 modelos diferentes.

Un primer modelo es el de “estabilidad” en la dinámica salarial. Este es el caso en Francia, Italia, Bélgica, Países Bajos y Austria, donde los salarios nominales (*per capita*) crecen de manera constante a un índice anual del 2,5%. El crecimiento salarial se acelera de alguna manera cuando la economía sube y se desacelera en cierta medida en tiempos de crisis económica, pero la volatilidad se mantiene dentro de unos límites. Por ejemplo, las previsiones de la Comisión esperan que la desaceleración en el crecimiento salarial toque fondo en 2010/2011 en torno al 1,5% -2% para estos países (véase el gráfico debajo).

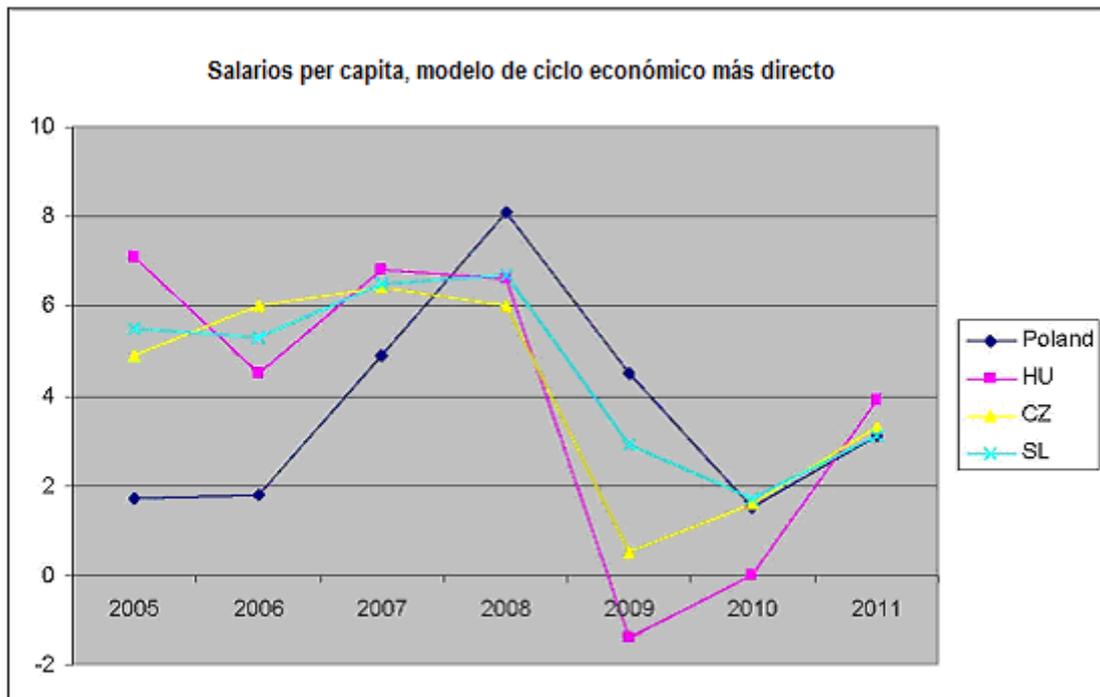


La dinámica salarial en el Reino Unido, los países nórdicos, y también en España parece ser más reactiva al ciclo económico. El crecimiento salarial se acelera con más fuerza en la fase de crecimiento económico mientras que la dinámica salarial se debilita considerablemente en las recesiones. Esta última aún tiene como resultado incrementos de salario (nominal) relativamente fuertes por encima del 2%, incluso en tiempos de crisis, con el Reino Unido quizá como una excepción, aunque las primas de la *city* juegan aquí un papel importante.

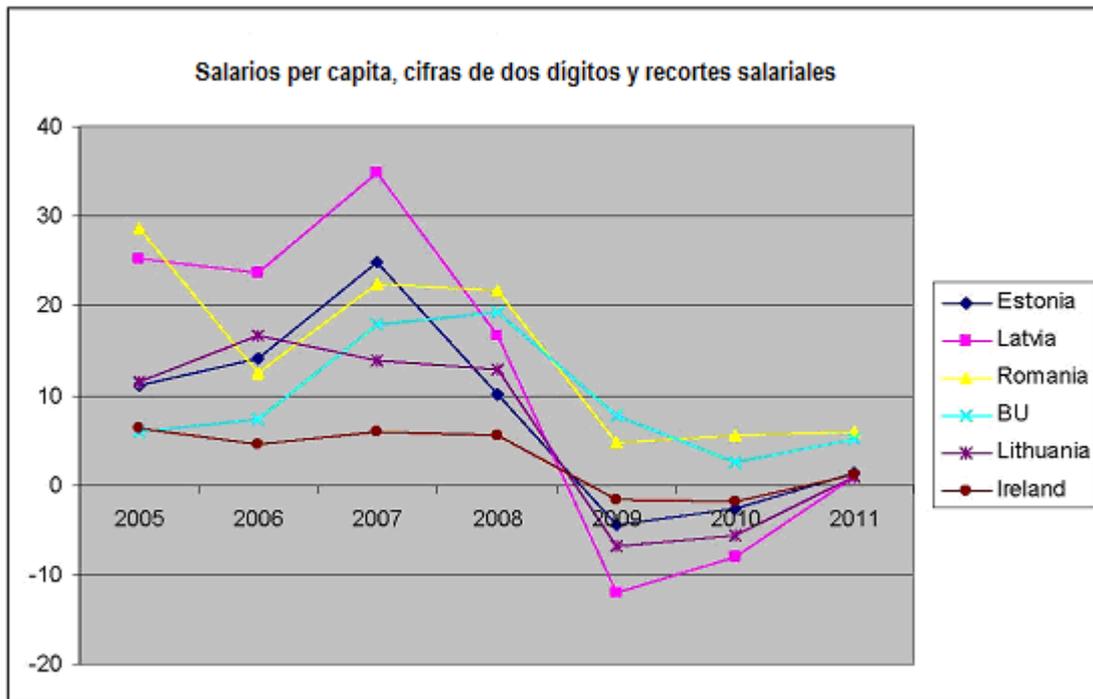


Un conjunto de países de Europa Central y del Este siguen también un modelo de dinámica salarial que responde fuertemente a las oscilaciones del ciclo económico, con

reacciones salariales algo más directas. En Hungría, Polonia, Eslovenia, República Checa, el crecimiento salarial *per capita* ha llegado a un nivel tan alto como el 8% en los años buenos, para retroceder fuertemente en la recesión de 2008/2009.

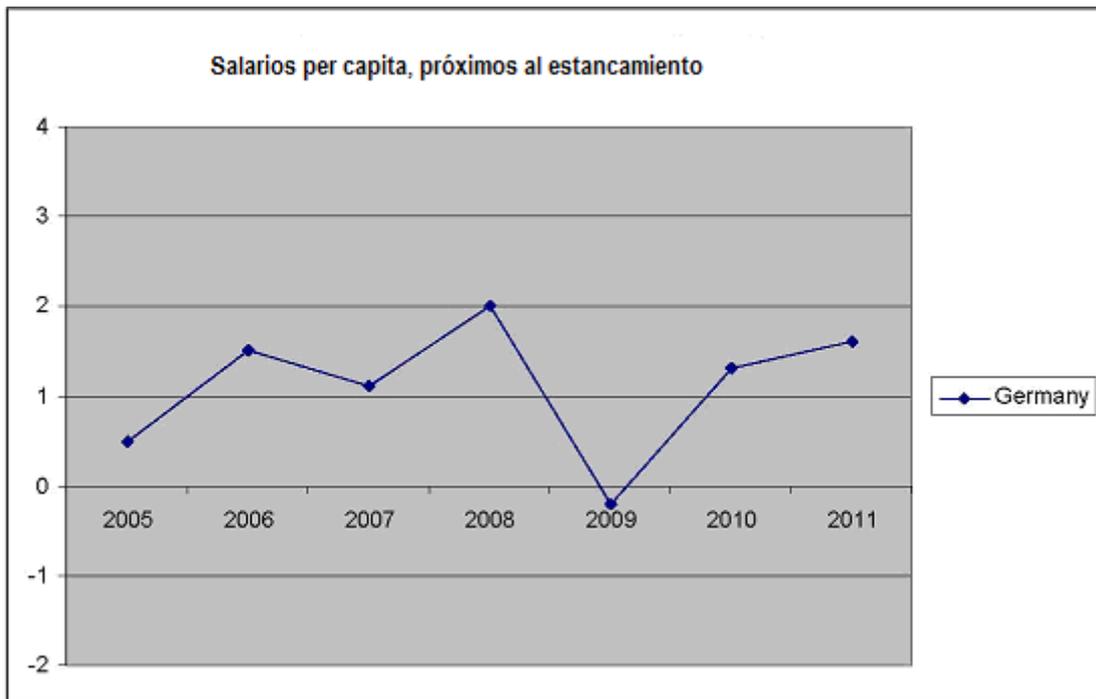


Las dinámicas salariales en los países bálticos, Bulgaria y Rumania son también bastante diferentes de las de otros países. En la reciente recesión, el crecimiento salarial alcanzó cifras de dos dígitos. Esto no fue solo una reacción a la recesión económica sino también debido a las muy altas o incluso disparadas cifras de crecimiento de la productividad junto con una historia de moderación salarial en el pasado. Las cifras record de crecimiento salarial de entonces se colapsaron totalmente desde un crecimiento del 20 ó 25% a recortes salariales nominales en algunos casos (Letonia) del orden del -12%. Las dinámicas salariales se caracterizan por una intensa inestabilidad. Irlanda está incorporada también a este gráfico por los continuos recortes salariales. Sin embargo, hay que señalar que los salarios nominales irlandeses, a diferencia de otros países del gráfico, no estaban disparados en el periodo anterior a la crisis.



Un último modelo es la falta de la propia dinámica salarial. Este es el caso de Alemania donde los salarios *per capita* han evolucionado próximos al eje x, en otras palabras, próximos a cero durante casi todo el periodo. Esto refleja la combinación de elementos políticos, como una tasa de cobertura más débil con las empresas que salen del convenio de la negociación colectiva sectorial, cláusulas de descuelgue a nivel de empresa, condiciones laborales a nivel de empresa reducidas al convenio colectivo de sector, la ausencia de estructuras salariales mínimas, el debilitamiento de los sistemas de prestación por desempleo de acuerdo con la filosofía de “hacer que el trabajo valga la pena”<sup>1</sup>. Hay que señalar que la caída en los salarios *per capita* en 2009 no representa íntegramente la práctica de recortes salariales, también se debe a los modelos de tiempo de trabajo reducido (‘Kurzarbeit’) en los que los salarios mensuales caen en consonancia con el tiempo de trabajo pero están suplementados con las prestaciones por desempleo. Al mismo tiempo, existen sistemas similares en países alrededor de Alemania y las dinámicas salariales allí también se han visto influidas en esta dirección por estos modelos de tiempo de trabajo reducido.

<sup>1</sup> Make work pay

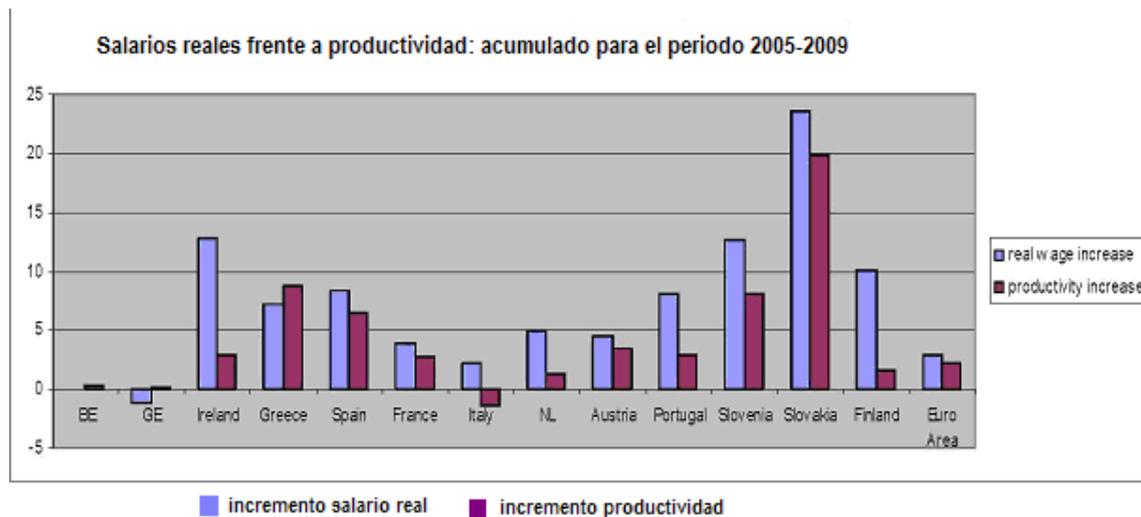


## **II.2. Redistribución entre salarios y beneficios: una perspectiva a medio plazo**

Las empresas han reaccionado a la recesión con una “acumulación de trabajadores”. A pesar de serios recortes en la producción, las empresas mantienen la plantilla existente para evitar tanto los costes del despido como las dificultades para encontrar y volver a contratar trabajadores cualificados cuando la demanda se recupere en el futuro próximo. Esta estrategia empresarial ha dado como resultado una caída real de la productividad durante 2009. Haciendo una referencia equivocada a las reglas salariales, la caída de la productividad suele utilizarse para demandar que los salarios reales también se recorten.

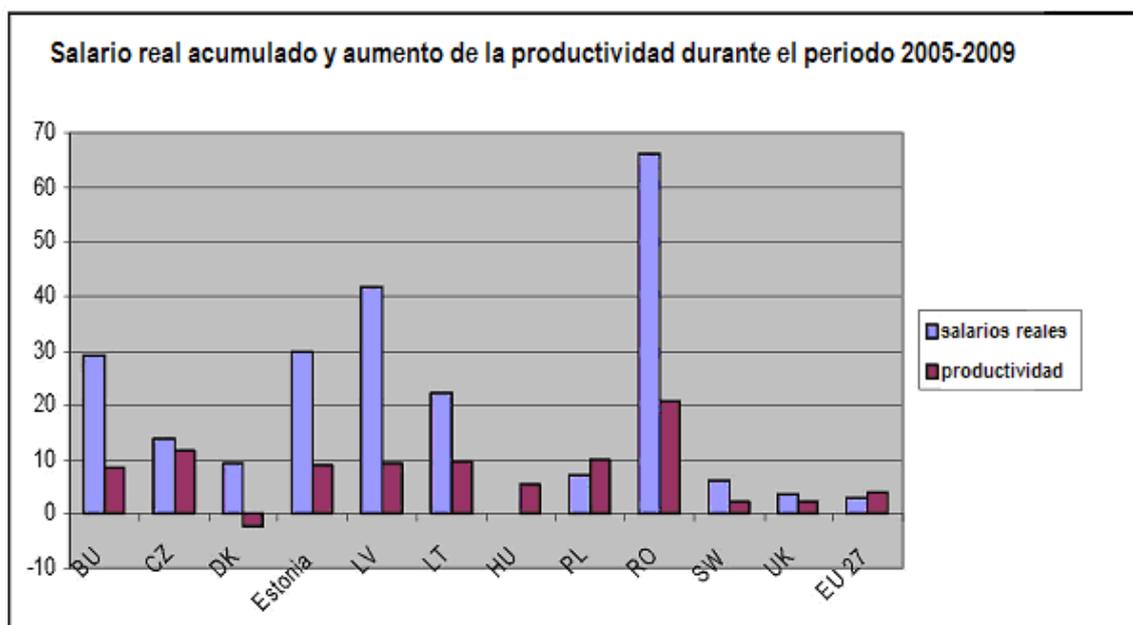
Sin embargo, este es un uso erróneo de la orientación salarial que la CES ha planteado en el pasado. Los salarios deberían basarse en la suma de la inflación y la productividad pero esta orientación debería valorarse desde una perspectiva a medio plazo. Los salarios no deberían subir o bajar según la productividad o la inflación a corto plazo, sino que deberían reflejar la tendencia de la inflación y la tendencia de la productividad.

Aplicar la orientación salarial de la CES a medio plazo produce resultados interesantes. El gráfico siguiente recoge el escenario para la zona euro y sus estados miembros, durante el periodo 2005-2009. A pesar de un estancamiento en la productividad *per capita* en 2008 y una caída del -1,8% en la productividad en 2009, los incrementos de los salarios reales (2,9%) se mantienen en línea con el incremento acumulado de la productividad durante el mismo periodo (2,1%) para el conjunto de la zona euro.



Cuando miramos de manera individualizada a los países miembros de la union monetaria, vemos que la gran caída de la productividad en Alemania (-4,6%) en 2009 (frente al -1,8% de media en la zona euro) ha corregido de un soplo casi todos los esfuerzos de moderación salarial desde 2005. Las mismas caídas de productividad de alrededor de un -4% en 2009 tuvieron lugar en Finlandia, Eslovenia, Eslovaquia y los Países Bajos. Puesto que estos países no habían pasado por un proceso en el que los salarios se quedaban por detrás de la productividad en los años anteriores, como ocurrió en Alemania, este colapso de la productividad en 2009 da como resultado el modelo visto en el gráfico anterior, es decir, un incremento global de los salarios reales que en algunos casos es sustancialmente más alto que el incremento de productividad acumulado durante la totalidad del periodo 2005-2009. En Irlanda, por otra parte, la productividad no cayó en 2009 (+0,4%) y la divergencia a medio plazo entre los salarios reales y la productividad tiene que ver con las propias dinámicas salariales de los años anteriores a la crisis. Sin embargo, cuando miramos atrás durante un periodo más largo, vemos que en Irlanda se forjaron enormes márgenes de beneficios en los periodos 1992-1996 y 1997-2001, de forma que la divergencia salarial reciente solo supone una pequeña corrección de la redistribución pasada en favor del capital.

Volviendo al resto de Europa, en algunos países de Europa Central y Oriental, el impacto en la productividad de 2009 ha sido todavía mayor (-10% en Lituania, con Letonia, Rumania, Bulgaria y Estonia también muy golpeadas). Esto, de nuevo, provoca el escenario descrito anteriormente de dinámicas de salarios reales a medio plazo que exceden el crecimiento de la productividad (ver gráfico más adelante).



Por último, pero importante, es necesario destacar que el fenómeno de la recesión y colapso de la productividad en 2009, que ha acabado con la tendencia a medio plazo de redistribución de la mano de obra a los beneficios y, en algunos casos, incluso le ha dado la vuelta convirtiéndola en redistribución del capital a la mano de obra, es algo temporal. Las empresas comenzarán a reestructurarse más pronto o más tarde y/o aumentarán la producción en línea con la recuperación de la demanda, pero sin aumentar el empleo. La productividad entonces tomará un impulso ascendente y es improbable que este impulso de la productividad se refleje plenamente en un impulso salarial similar, considerando el impacto del elevado desempleo sobre la posición negociadora de los trabajadores. Siendo cínicos, las empresas no tienen que preocuparse. Durante los próximos años, los excesivamente elevados márgenes de beneficio que habían construido antes del comienzo de la recesión probablemente volverán. Por otra parte, ésta podría ser también una oportunidad para reequilibrar la divergencia entre países dentro de Europa si los países en los que la moderación salarial había sido exageradamente excesiva en el pasado defendieran ahora las dinámicas salariales y de costes laborales más enérgicamente.

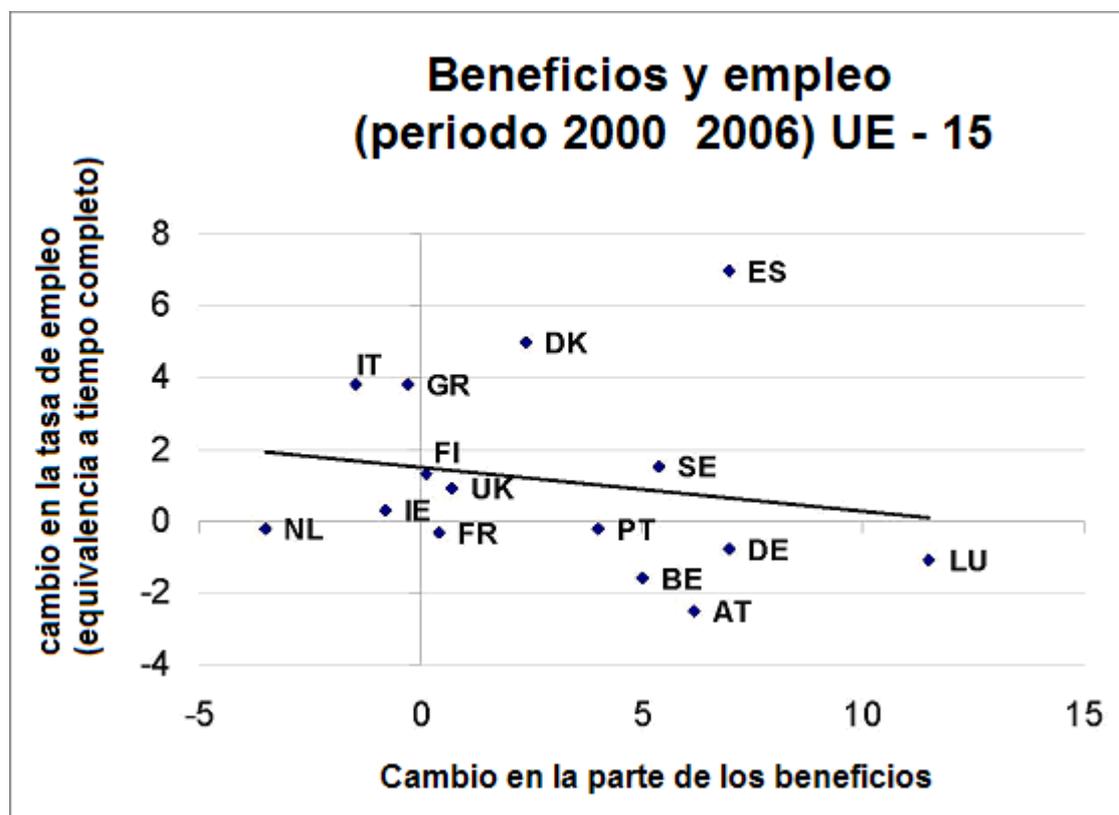
## EL ESCENARIO POLÍTICO: ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA RECESIÓN?

Un desempleo elevado y en aumento, una posición negociadora débil junto con una ofensiva por parte de los empresarios. ¿Cómo deberían reaccionar los sindicatos a todo esto? ¿Deberían los sindicatos “apoyar” el argumento dominante de los economistas de “salarios más bajos, más empleos” y cooperar para organizar la moderación salarial, incluso con recortes salariales en algunos casos? ¿O deberían los sindicatos unirse y construir y coordinar estrategias de negociación colectiva en toda Europa que contribuyan a la recuperación de puestos de trabajo sin sacrificar, no obstante, los salarios?

*¿Salarios más bajos, más empleos?*

Empecemos por echar un vistazo a las evidencias empíricas. ¿Podemos observar en la realidad económica una relación positiva entre salarios y empleos? El gráfico siguiente

ofrece un panorama que da que pensar sobre el argumento dominante de los economistas de que la moderación salarial es buena para el empleo. El gráfico refleja el cambio en la parte de beneficios en el PIB desde 2000 a 2006 en Europa occidental<sup>2</sup> con el cambio en la tasa de empleo, expresado este último en equivalencia de tiempo completo. Aquí, el cambio en la parte de los beneficios se utiliza como un sustituto para la moderación salarial, con un incremento en la parte de los beneficios indicando una caída en la parte de los salarios. Resulta que, en realidad, la relación entre salarios, beneficios y empleo es la opuesta de lo que la teoría económica dominante afirma tan enérgicamente: la moderación salarial conduce a beneficios más altos pero un incremento en la parte de los beneficios tiende a reducir, no a aumentar, el empleo. Los casos de países individuales también son interesantes: Alemania, Bélgica y Austria se ajustan a la conclusión general de que la moderación salarial da lugar a un deterioro y no a un aumento de la tasa de empleo. En España, y en menor medida Suecia, el aumento de los beneficios fue de la mano de más empleos.



*Tres razones por las que la moderación salarial no funcionará en absoluto ahora...*

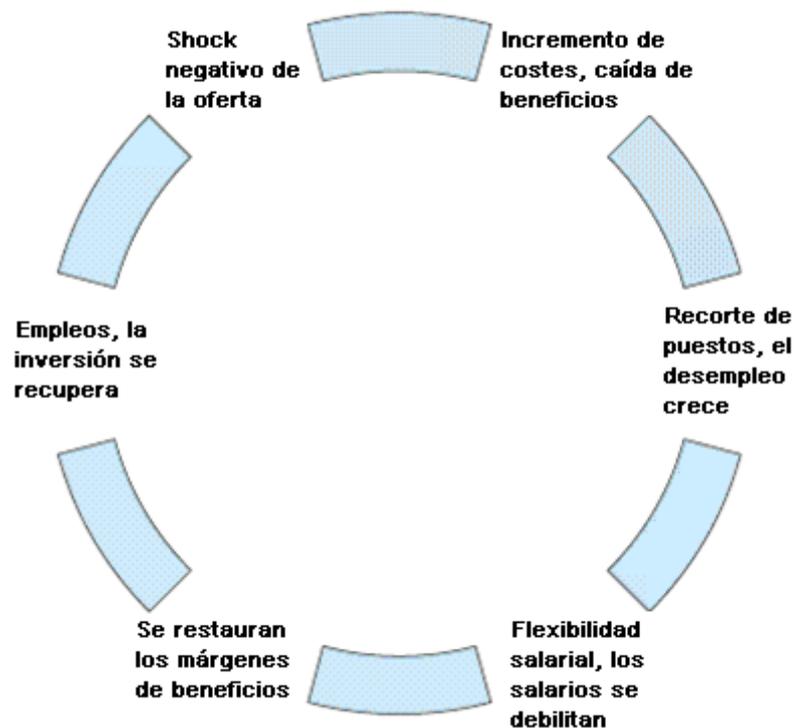
Si la evidencia empírica no muestra una relación directa entre salarios más bajos y empleos en general, la naturaleza de la crisis por la que estamos atravesando actualmente es tal que los presumibles beneficios en el empleo procedentes de las políticas de moderación salarial son todavía más dudosos. De hecho, esta crisis es peculiar en varios aspectos:

<sup>2</sup> Repetir este ejercicio para el conjunto de Europa ofrece una relación aún más negativa. Quizá podría tener algo que ver con el hecho de que los países de Europa Central y Oriental de alguna manera todavía están digiriendo los efectos negativos en el empleo de la transición desde una economía planificada. No obstante, se mantiene el hecho de que durante un periodo de siete años, el aumento de los beneficios no va asociado con índices de empleo en aumento.

En primer lugar, ahora todos los países están en el mismo barco. Mientras que, en el pasado, los países y subregiones en Europa podían aplicar una estrategia de moderación salarial competitiva para vivir a costa de las dinámicas de crecimiento y demanda de importación de otras partes de Europa, esto ha dejado de ser así. Todos los países de Europa se ven ahora seriamente golpeados por la crisis, en particular aquellos países que en el pasado funcionaron como una especie de locomotora para el conjunto de Europa (Reino Unido y España, en particular). Intentar mejorar la posición en (costes de) competitividad en este momento en que los mercados exportadores son débiles no servirá de mucho (de hecho, empeorará las cosas, véase más adelante).

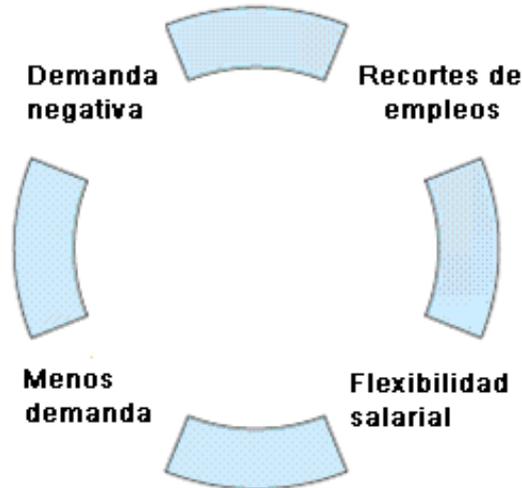
En segundo lugar, esta es una crisis de “demanda” no una crisis de “oferta”. Supone una diferencia importante. Un *shock* de la oferta aumenta los costes de producción y el desempleo aumenta porque las empresas recortan empleo para restablecer los beneficios. En este caso, la moderación salarial funciona en el sentido correcto: vuelve a rebajar los costes de producción, restaurando así los beneficios al igual que la demanda de empleo. El siguiente esquema describe este mecanismo.

### Esquema I: *Shock* de la oferta: la moderación salarial restablece el equilibrio del mercado laboral



Un *shock* de la demanda, sin embargo, es un tema completamente diferente. El desempleo aumenta porque la demanda de los productos y los servicios que ofrecen las empresas cae. En esta situación, la moderación salarial tiene el efecto opuesto de deprimir aún más la demanda agregada y las perspectivas de empleo. En una situación de *shocks* de la demanda, la moderación salarial no reequilibra la economía sino que sitúa al mercado laboral aún más lejos del equilibrio.

**Esquema II: Shock de la demanda: la moderación salarial produce más desequilibrio y más desempleo.**



En tercer lugar, ya no se puede seguir contando con el canal del crédito para sacar a la economía de la crisis. En recesiones anteriores, las dinámicas de la demanda se restauraron mediante políticas de expansión monetaria. Los bancos centrales recortaron los tipos de interés y desencadenaron nuevas burbujas de precio de los activos. Los hogares respondieron a ello asumiendo más préstamos y más créditos. Esto permitió que el gasto de los hogares continuara y se recuperara a pesar de la débil dinámica salarial. Los *shocks* de la demanda y la moderación salarial se superaron recurriendo al préstamo de dinero por parte de las familias y creando la ilusión de elevar el nivel económico de los hogares mediante la inflación del precio de los activos. Sin embargo, como se ha descrito anteriormente, las cargas de la deuda se han convertido ahora en excesivas y la consecuencia es que ahora la política monetaria está “empujando con un hilo”. Dada la excesiva carga del endeudamiento, los hogares son bastante reacios a asumir más deudas, haciendo mucho más difícil para la economía prosperar y expandirse sobre la base del crédito y el endeudamiento. Esto significa que ahora la economía es mucho más vulnerable a los efectos negativos de las dinámicas salariales débiles sobre la demanda. También significa que la moderación salarial y el incremento de beneficios no serán utilizados por las empresas para aumentar la inversión. A cambio esto podría fortalecer las hojas de balance de las empresas, podría en cambio utilizarse también para pagar más dividendos con el propósito de restaurar el valor de las acciones de la compañía.

*... y dará lugar a la “Doble D” de Depresión y Deflación*

Las circunstancias son tales que hay que ir más allá y no limitarse simplemente a cuestionar los supuestos beneficios de la moderación salarial en el empleo. Tal como están las cosas ahora, recortar los salarios implica el riesgo de infligir un serio perjuicio al empleo, empujando la economía hacia una depresión y deflación prolongada.

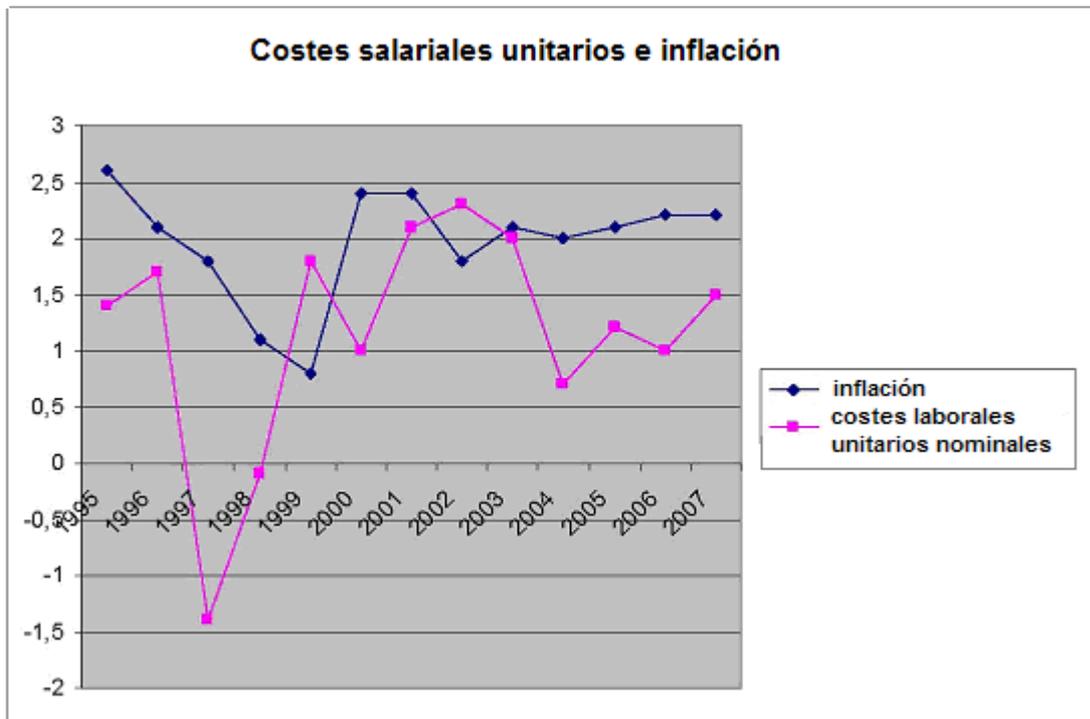
En este momento, el riesgo está enmascarado por varios factores. Las dinámicas salariales todavía están en un terreno positivo mientras que el colapso en la demanda también ha sacudido a la productividad y las compañías están posponiendo la

reestructuración de puestos de trabajo y mantienen a su personal. Las dinámicas salariales positivas combinadas con una caída de los índices de productividad combinan fuerzas para producir un incremento sustancial en los costes salariales unitarios de alrededor del 3 al 3,5% en 2008 y 2009. Esto en realidad implica que el coste salarial unitario está creciendo en un índice que está por encima del objetivo de estabilidad de precios a medio plazo del 2%. Sin embargo, a pesar de esta “explosión” del coste, la inflación y, en particular, la inflación subyacente descienden gradualmente y esto ilustra de nuevo la falta de demanda y el grado de exceso en la parte de la oferta de la economía.

No obstante, mirando al futuro, las cosas son completamente diferentes. Sabemos que los mercados laborales reaccionan a una crisis como un desajuste temporal: las empresas no mantendrán al personal indefinidamente en nómina, lo que implica que las reestructuraciones de empleo masivas están en trámite o ya en marcha: se espera que se destruya alrededor del 5% del empleo entre 2008 y 2010. Esto transformará el colapso de la productividad de 2008 y 2009 en una subida importante. También se espera que las reestructuraciones de empleo masivas eleven el desempleo hasta niveles del 11,5% (UE27) o incluso del 12,5% (zona euro), lo que arrastrará la posición negociadora de los sindicatos y las dinámicas salariales a la baja.

No se puede excluir un escenario en el que el crecimiento salarial medio, arrastrado a la baja por recortes salariales a nivel de empresa en varios países, caiga hasta cerca del cero, combinado con la productividad mejorando a un nivel del 2 al 2,5% (el resultado de la productividad volviendo a su tendencia de crecimiento más la recuperación de recortes pasados). Dicho escenario daría lugar a que los costes salariales unitarios comiencen a caer en un 2 al 3 % a partir de 2010, abriendo por tanto una brecha importante con el avance del coste salarial unitario (más 2%), lo que estaría en línea con el objetivo de la estabilidad de precios.

En el pasado reciente, dicha situación ya ocurrió a finales de los noventa, cuando los costes salariales unitarios cayeron en un 1,5% durante varios años consecutivos. Esto provocó una presión desinflacionista y la inflación cayó desde el 2,5% en 1996 hasta llegar a estar por debajo del 1% en 1999 (véase el gráfico).

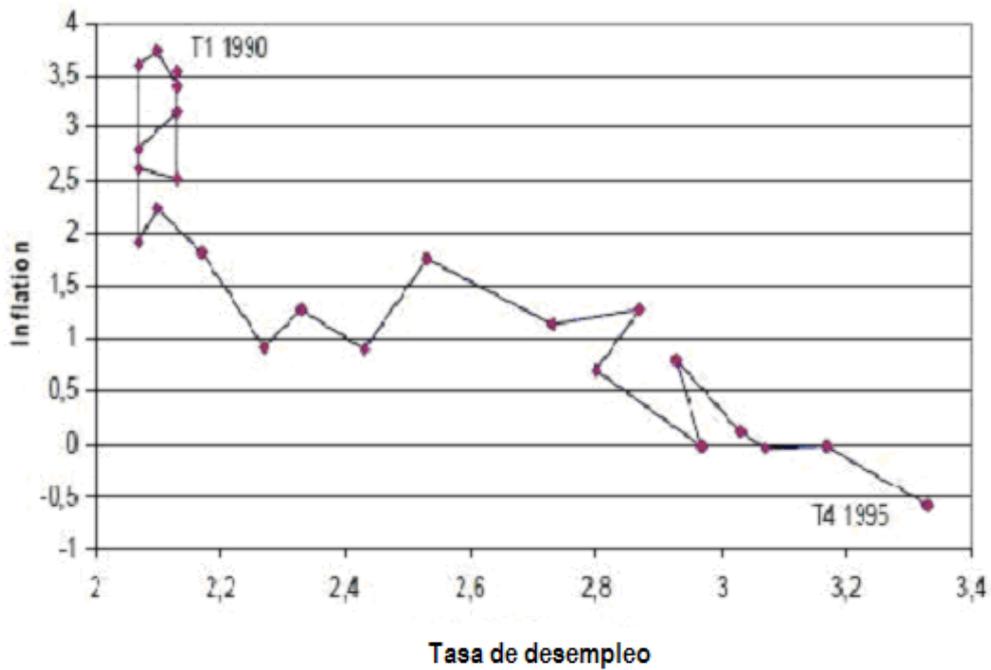


Ahora, sin embargo, la inflación (subyacente) ya está baja y cercana al 1% y la presión desinflacionista que se espera que surja de la crisis podría transformar la inflación del 1% en deflación, en otras palabras, en una situación de caída de precios.

Si se permite que dicha situación de deflación se produzca y se afiance, la economía tendrá aún más problemas. La deflación tiene el efecto perverso de producir inmediatamente una contracción monetaria adicional (los tipos de interés real aumentan sin que la política monetaria sea capaz de hacer mucho sobre esto teniendo en cuenta el hecho de que los tipos de interés nominal no pueden ser negativos, el llamado límite cero de los tipos de interés nominal). La deflación también favorece que los hogares y las empresas pospongan el gasto y las decisiones de inversión porque se espera que los precios bajen, debilitando así seriamente la dinámica de la demanda. Y para los países con un elevado endeudamiento del sector privado, la deflación es un desastre puesto que los niveles de deuda nominal son rígidos mientras que los flujos de ingresos anuales de los que se espera pagar la deuda se hundan porque los ingresos nominales caen.

¿Es todo esto ilógico? Las siguientes series de gráficos muestran cómo Japón entró en deflación y su “década perdida”. En Japón, las cosas empezaron con una caída de la inflación y un aumento incesante del desempleo en la primera mitad de los noventa. La política no detuvo este movimiento e incluso lo favoreció al permitir que el crecimiento salarial negativo y las prácticas de empleo precario avanzaran (todo para mejorar la “competitividad” de las empresas). Como resultado, la economía japonesa avanzó de manera continuada hacia el sureste en esta curva de Philips para acabar finalmente en deflación y depresión (o un crecimiento muy débil), una situación en la que permaneció durante más de diez años.

Gráfico 10: curva de Phillips: Japón (T1 90 – T4 95)



Es preocupante observar que varios países europeos están avanzando según el mismo modelo. La inflación está cayendo de niveles bajos a niveles todavía más bajos mientras que el desempleo va subiendo progresivamente. La similitud con Japón en la primera mitad de los noventa es impactante.

Gráfico 9: curva de Phillips: España (T1 2004 – T2 2009)

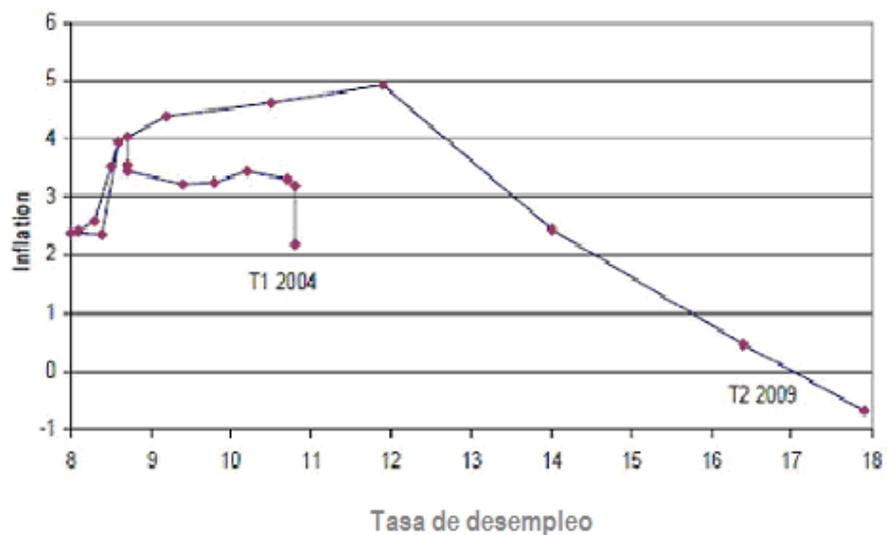
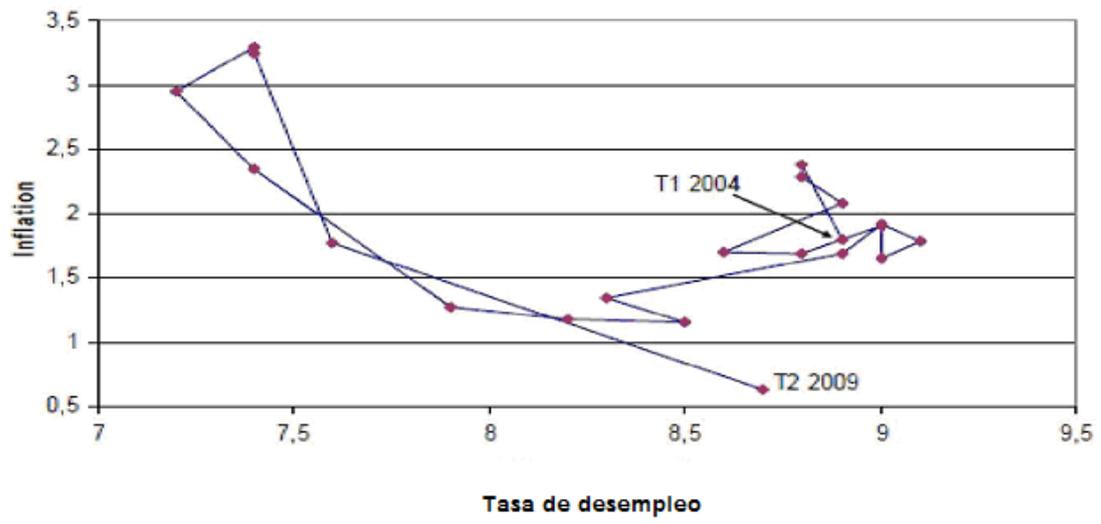


Gráfico 8: curva de Phillips: Francia (T1 2004 – T2 2009)



## CONCLUSIÓN: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA DEBE SUPERAR LA FALACIA DE LA COMPOSICIÓN

Con todo esto, los sindicatos y los negociadores se encuentran inmersos en una gran paradoja. Por un lado, existe una presión desde la base de los trabajadores que están dispuestos a aceptar una reducción salarial para salvar sus puestos de trabajo o tener algún tipo de garantía de empleo por parte del empresario. Esta presión es perfectamente comprensible, especialmente a nivel de empresa donde los trabajadores son mucho más vulnerables al chantaje de “tu salario o tu puesto”. Al mismo tiempo, es exactamente este tipo de política salarial, si se extiende a lo largo y ancho de la economía y de Europa, la que destruirá puestos de trabajo contribuyendo a la debilidad de la demanda agregada en el mercado interior europeo. Hace 80 años, J. M. Keynes llamó a esto “la falacia de la composición”. Lo que puede ser o parecer perfectamente racional desde un punto de vista individual puede demostrar ser un desastre cuando todos los individuos adoptan el mismo comportamiento. En otras palabras, para evitar “el fracaso del mercado”, las decisiones individuales de los actores del mercado han de ser coordinadas para interiorizar el interés general.

Dicho claramente, para evitar la deflación y la depresión, los sindicatos en Europa se enfrentan al desafío de mantenerse unidos y sumar fuerzas para evitar una situación en la que los trabajadores europeos se debiliten unos a otros. La coordinación de la negociación colectiva a escala europea, con orientaciones claras para que los sindicatos de empresa, sectoriales y nacionales rechacen los recortes salariales y defiendan incrementos de costes salariales positivos para prevenir el peligro de deflación, es más necesaria que nunca.

Ronald Janssen  
CES, Bruselas  
Noviembre 2009