

Comité de Dirección
Bruselas, 02/02/2000
60.Dir./02.00/3

Punto 5 del orden del día

<p>Perspectivas de la evolución salarial y de la inflación en Europa</p>

Se pide al Comité de Dirección que tome nota de la base lógica para el desarrollo de un marco general de políticas salariales en el contexto macro-económico de la Unión Monetaria y que debata las perspectivas de las futuras negociaciones y su posible coordinación en este marco.

Perspectivas de la evolución salarial y de la inflación en Europa

1. La resolución del 9º Congreso de la CES "Hacia un sistema europeo de relaciones laborales" pide una mayor coordinación de la negociación colectiva para enfrentar el desafío de la integración europea y la llegada del euro.
2. El Comité para la Coordinación de la Negociación Colectiva de la CES, en su primera reunión los días 3 y 4 de noviembre de 1999, discutió sobre cómo la CES podría lograr más coordinación y coherencia en la negociación colectiva pero también sobre la necesidad de fortalecer específicamente el debate sobre la política salarial.
3. El documento adjunto presenta los elementos de apreciación para el desarrollo de un marco general de política salarial en la Unión Europea. El documento se basa en las discusiones que tuvieron lugar con las Federación sindicales en un seminario sobre este tema que se celebró en Sintra, Portugal, los días 6 y 7 de septiembre de 1999, y en las del Comité para la Coordinación de la Negociación Colectiva de 3 y 4 de noviembre de 1999.
4. Se ha actualizado a la luz de las últimas evoluciones nacionales y europeas y presenta las actuales tendencias de los salarios y la inflación y debería permitir al Comité de Dirección discutir la situación.

Información general sobre los salarios y la inflación Últimas tendencias - Enero 2000

Documento de trabajo, 18/01/2000

Emmanuel Mermet (ISE)

1. Opinión de las instituciones europeas sobre los incrementos salariales

La Comisión Europea recuerda generalmente que "las tendencias salariales nominales deberían ser compatibles con el objetivo de estabilidad de precios". Al mismo tiempo, las evoluciones reales de los salarios con respecto a los incrementos en la productividad debería tener en cuenta la necesidad de mantener el alto nivel actual de rentabilidad de la inversión - o el fortalecimiento cuando sea necesario - y elevar los niveles de vida".¹

Históricamente, durante la última recuperación económica (1988-1991), la UE experimentó un episodio inflacionista, "que no fue inicialmente resultado de los salarios". La Comisión reconoce que los costes salariales han seguido un camino de

¹ Comisión Europea, DG II, "Condiciones favorables para el crecimiento - lecciones del declive del crecimiento precedente", 14/10/1999.

lento crecimiento, mientras que se aceleraron abruptamente en 1989-90 como fuerte reacción a las presiones inflacionistas, unido a la limitación de la capacidad de producción, que da como resultado un fuerte incremento de los márgenes de beneficio². Esto apoya la idea de que los salarios no son necesariamente una fuente de inflación. Además, la Comisión también supone que “la observación del pasado reciente demuestra hasta ahora un comportamiento relativamente satisfactorio de crecimiento salarial macroeconómico en la mayoría de los países”³.

El Banco Central Europeo ha recordado a principios del año 2000 que “asumiendo que los precios del petróleo han alcanzado su máximo, el incremento de la inflación será transitorio, puesto que los efectos de anteriores subidas en los precios del crudo no contribuyeron a cambios anuales. Como resultado, la inflación global de los precios al consumo bajará de nuevo a partir de la primavera del 2000, a condición de que las próximas negociaciones salariales no tengan como resultado una presión permanente al alza en los precios”⁴.

Al mismo tiempo, en una conferencia de prensa, el Presidente del BCE, Wim Duisenberg, argumentó que “en términos de una perspectiva de estabilidad de los precios a medio plazo, es fundamental que el movimiento inmediato al alza no se traduzca en presiones inflacionistas generales y, en especial, que no provoque una segunda ronda de efectos como las reivindicaciones salariales excesivas.” En respuesta a una pregunta sobre “una indicación aproximada sobre el nivel en el que los acuerdos salariales podrían ser excesivos” dijo que “esperaba que pudiera evitarse cualquier acuerdo salarial que sobrepasara la tasa de productividad”⁵.

2. Moderación salarial en los 80 y los 90

Habría que destacar que los trabajadores y los sindicatos se suscribieron a la moderación salarial general de las últimas dos décadas. En el momento actual, el nivel salarial es netamente inferior a la tasa de productividad, especialmente desde la moderación salarial extrema de los 90, orientada a satisfacer los criterios de Maastricht en materia de inflación.

(Cuadro: Compensación real y productividad en la Unión Europea)

Al mismo tiempo, la productividad por cabeza creció más rápidamente, como resultado de la mejora de la economía y de la bajada en los índices de empleo. A finales de los 90 este factor contribuyó a aumentar la distancia entre los salarios reales y la productividad como nunca antes se había visto en la UE.

En realidad, la moderación salarial está todavía en el orden del día, como muestran los datos recientes relativos a los costes horarios del trabajo en el grupo UE-11, que revelan un aumento anual del 2,2% durante el tercer trimestre de 1999, en el conjunto de la economía. Sin embargo, podemos observar una ligera aceleración de los índices

² Comisión Europea, DG II, “Evolución de los salarios y la productividad en la UE y en la zona Euro”, 10/04/1999.

³ Comisión Europea, DG II, “La situación económica en la UE y sus perspectivas”, 11/10/1999.

⁴ Banco Central Europeo, “Boletín mensual”, enero 2000.

⁵ Banco Central Europeo, “Conferencia de prensa del BCE”, 5 enero 2000.

de crecimiento en comparación con 1998 (+1,7% de media en 1998), aunque están todavía por debajo de los niveles de 1997 (+2,6% de media en 1997)⁶.

Según la DGB alemana, la evolución salarial de estos últimos años revela que las restricciones salariales no conducen automáticamente a la creación de nuevo empleo⁷. En efecto, conviene señalar que los efectos de la moderación salarial sobre el empleo fueron desgraciadamente ineficaces, puesto que la tasa de desempleo “se mantenía en el 10,2%” en la zona euro en agosto de 1999⁸, mientras que estaba en un nivel medio similar entre 1991 y 1995 (10,4%) o más bajo entre 1986 y 1990 (9,4%). Al mismo tiempo, la tasa de empleo de la UE cayó al 60,5% en 1997, comparada con el 64% de veinte años antes y mientras que la de EE.UU. había crecido hasta el 74% (62% en 1978)⁹. Sin embargo, las empresas registraron resultados positivos porque los ingresos del capital del sector comercial crecieron desde el 32% del valor añadido en 1982 en la UE al 39% en 1999, mientras que esta cifra se mantuvo estable en EEUU con un 31,7% en 1982 y en 1999¹⁰.

3. Repercusiones recientes de los salarios sobre la inflación (Ver tabla anexo 1)

Con el fin de evaluar el impacto inflacionista de las negociaciones salariales, la remuneración nominal por trabajador se ha comparado con la suma de la tasa de inflación más las ganancias de la productividad. En los casos en que la remuneración supera esta suma (inflación + productividad), se supone que la remuneración (por ej. los salarios) participa en el aumento de la inflación porque aumenta los costes más que la producción final.

• *Impacto deflacionista de los salarios: 6 países - más del 58% del PIB de la zona euro*

El análisis de las cifras (ver tabla en anexo) muestra que los salarios parecen tener un impacto deflacionista en Austria, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y España. En estos países, la remuneración nominal por trabajador está aumentando por debajo del nivel de inflación + productividad. Mientras que en Italia y España las reivindicaciones salariales están limitadas por la situación del mercado laboral, los salarios franceses están limitados por los esfuerzos para la reducción del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, el actual “pacto social” en Italia vincula los salarios a la anticipación de inflación de la UE y en Bélgica a los países vecinos, lo que favorece la moderación salarial. Estos seis países representan el 58,7% del PIB de la zona euro. En consecuencia, no pueden ignorarse los efectos sobre la zona euro: un aumento general bajo de los salarios, y por tanto de la inflación, sería favorable para la Europa de los 11.

⁶ Eurostat “Los costes de la mano de obra en la zona euro aumentaron un 2,2%”, Nota de prensa nº 10/2000, 14 de enero de 2000.

⁷ EIRO, “Los sindicatos evalúan positivamente la coordinación transnacional de las políticas de negociación colectiva”, septiembre 1999.

⁸ Eurostat, “El desempleo en la zona euro se mantiene en el 10,2%”, Nota de prensa nº 100/99, 7/10/99.

⁹ Comisión Europea, DGV, “Informe sobre tasas de empleo en 1998 - Resultados de la UE en el ámbito del empleo”

¹⁰ OCDE, “Perspectivas económicas”, diciembre 1998.

- **Ninguna presión inflacionista de los salarios: 2 países - 3% del PIB de la zona euro**

Los salarios tienen un efecto neutral sobre la inflación en dos países: Finlandia e Irlanda. En estos países, el aumento en la remuneración nominal se corresponde con la suma inflación + productividad. Este grupo de países supone un 3% del PIB de la Europa de los 11.

En consecuencia, podemos estimar que las negociaciones salariales de los países que representan más del 62% del PIB de la Europa de los 11 suponen repercusiones a la baja sobre la inflación para el año 2000 (según estimaciones de la Comisión Europea).

- **Presiones inflacionistas de los salarios : 2 países - 8% del PIB de la zona euro**

Los salarios tienen un impacto al alza sobre la inflación en 2 países europeos: los Países Bajos y Portugal. Sin embargo, hay que destacar que Portugal se encuentra en una situación económica especial: el periodo de transición hacia los niveles de desarrollo (y de ingresos) similares a los del resto de países de la UE. Este periodo de transición lleva a una puesta al día de los niveles en todos los sectores económicos, incluyendo el PIB, los precios y los salarios, dando lugar a una inflación y unos índices de productividad por encima de la media europea. En el caso de Países Bajos, hay que señalar que la estrecha situación del mercado laboral y el excepcionalmente elevado nivel de empleo han supuesto una reducción de los ingresos de productividad por cada trabajador. La comparación entre la compensación y la productividad por cabeza tiende a sobrestimar las presiones inflacionistas, en especial después de veinte años de moderación salarial. Estos dos países suponen un 8% del PIB de la Europa de los 11, una proporción moderada si la comparamos con otros países.

- **¿Repercusiones neutras para el futuro?: un país - 30% del PIB de la zona euro**

Por lo que respecta a Alemania, las estimaciones de la Comisión Europea son bastante optimistas porque muestran un impacto negativo de los salarios sobre la inflación tanto para el 2000 como para el 2001. Sin embargo, estas previsiones podrían ser bien diferentes en la práctica. Las recientes reivindicaciones salariales de IG-Metall incluían un aumento salarial del 5,5% en el año 2000. Hay que señalar que diferentes métodos de cálculo de la productividad dan diferentes resultados: mientras que la Comisión estima que el nivel de productividad alcanzará el 2,3% en 2000, DIW en Berlín prevé un índice del 3,3% y el IFO en Munich predice un 3,2%. En consecuencia, el aumento total podría alcanzar el 4,6% si tenemos en cuenta un índice moderado de inflación del 1,3%. IG-Metall ha tenido en cuenta una tasa de inflación del 1,7%, lo que da lugar a una subida salarial del 5%. Para lograr cifras elevadas, IG Metall decidió elevar sus reivindicaciones salariales (5,5%), por debajo sin embargo de lo que reivindicó en 1999 (6,5%). Los economistas del Deutsche Bank estiman a pesar de todo que el resultado final debería ser del 3%. Por ello, puede preverse un objetivo del 4%, lo que estaría próximo al nivel máximo de productividad + inflación estimado por la Comisión (3,6%) o por debajo del estimado por el DIW (4,4%).

4. Conclusión: teniendo en cuenta el impacto limitado de los salarios sobre la inflación, ¿es realmente necesario seguir con la moderación salarial?

A la luz de este análisis, es razonable suponer que los salarios (remuneración) contribuyen a limitar la inflación en 8 países de la UE que representan un porcentaje considerable de más del 62% del PIB de la Europa de los 11 y en consecuencia un peso nada despreciable en el establecimiento de precios a nivel europeo. Al mismo

tiempo, las previsiones sobre la situación alemana son inciertas para el año 2000, el índice de remuneración está en línea con la tasa de inflación y de productividad en un contexto de elevada productividad (estimaciones del DIW) y de reducidos resultados de negociación salarial (comparados con las reivindicaciones, en la negociación alemana habitual). En consecuencia, el riesgo de derivación inflacionista sigue limitado, puesto que de hecho está presente en 2 país que suponen menos del 8% del PIB de la Europa de los 11, incluyendo la situación concreta de los países en transición.

Al mismo tiempo, los sindicatos son conscientes del hecho de que ellos también deben contribuir positivamente para aportar soluciones al mercado de trabajo, y no sólo mediante la moderación salarial.

- En primer lugar, está generalmente admitido que una parte del desempleo es estructural, vinculado a la falta de cualificación o de empleabilidad. Esto implica que los salarios no son responsables de los bajos índices de empleo, sino que para reducir el desempleo son necesarias la formación y la puesta al día de las cualificaciones.
- En segundo lugar, está claro que los salarios ya no son los responsables del repunte de la inflación y que las subidas de precios se mantienen en niveles históricamente bajos en Europa. Otros elementos, identificados por el BCE, podrían estimular la inflación, como la reciente subida de los precios del petróleo o la depreciación del Euro frente al dólar y otras monedas, aumentando así los precios de las importaciones.
- En tercer lugar, está generalmente reconocido que las pérdidas en los ingresos reales para los asalariados tienen también un impacto negativo en la demanda interna de la UE, y reducen por tanto el crecimiento económico y la creación de empleo. Una mayor reducción del crecimiento económico real de los trabajadores reduciría la recuperación económica limitando el consumo privado. Por otra parte, sería contraproducente en la zona euro: cada país tendría que reducir los salarios más que sus vecinos. Esto supondría una espiral a la baja de los salarios, reduciendo la demanda y el crecimiento internos de la UE dando lugar a un círculo vicioso.

Algunas propuestas llevarían a reconocer que los salarios sostienen el crecimiento económico, especialmente cuando la subida salarial se mantiene en el marco de una compensación de la inflación y de la productividad. Además, sería bueno defender la idea de que, para reducir el desempleo, podría lograrse en la UE un régimen de crecimiento de alrededor del 4% sin presiones inflacionistas, basada en la tecnología y la cualificación de los trabajadores, a semejanza de la experiencia americana de los años 90.

ANEXO 1 TABLA

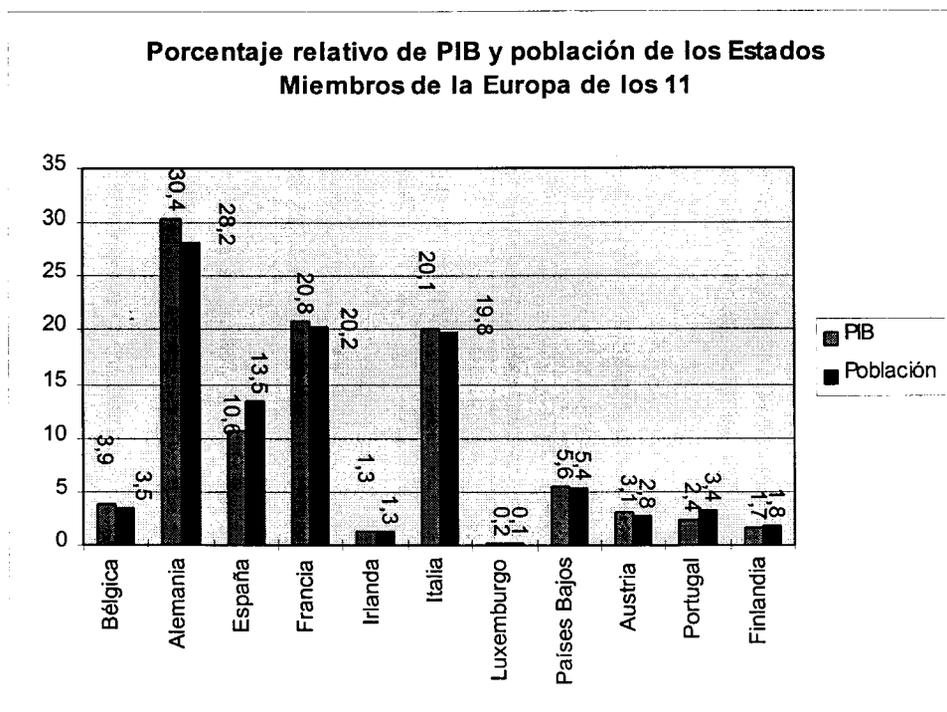
País	Situación actual de la negociación, especialmente sobre salarios	Cifras económicas del 2000 por cabeza (Otoño 1999) (previsión 2001)(CEC)	Efectos de los salarios en la inflación
Austria	Rondas salariales en otoño del 99 para el 40% de los empleados	Inflación: +1,2% (+1,1)	Impacto deflacionista de los salarios puesto que la compensación nominal se eleva muy por debajo de la inflación + productividad en el 2000
		Productividad: +2,1% (+2,1)	
		Total: +3,3% (+3,2)	
		Compensación: +2,3% (+2,2)	
Bélgica	Acuerdo interprofesional firmado para 1999-2000 No hay negociaciones importantes en 2000 sobre los salarios	Inflación: +1,3% (+1,4)	Impacto deflacionista de los salarios puesto que la compensación nominal se eleva muy por debajo de la inflación + productividad en el 2000
		Productividad: +1,7% (+1,8)	
		Total: +3,0% (+3,2)	
		Compensación +2,3% (+2,4)	
Finlandia	El acuerdo sobre política de ingresos del 97 expira en enero del 2000 Los sindicatos son favorables en general a un nuevo acuerdo	Inflación: +1,9% (+1,7)	No hay presiones inflacionistas en el 2000 porque la compensación subirá como inflación + productividad
		Productividad: +2,0% (+2,7)	
		Total: +3,9% (+4,4)	
		Compensación: +4,0% (+4,0)	
Francia	Negociación centrada en la semana de 35 horas En general, se mantendrá el salario al nivel de 39 horas semanales	Inflación: +1,2% (+1,4)	Impacto deflacionista de los salarios puesto que la compensación nominal se eleva muy por debajo de la inflación + productividad en el 2000
		Productividad: +1,5% (+1,6)	
		Total: +2,7% (+3,0)	
		Compensación: +2,1% (+2,3)	

País	Situación actual de la negociación, especialmente sobre salarios	Cifras económicas del 2000 por cabeza (Otoño 1999) (previsión 2001)(CEC)	Efectos de los salarios en la inflación
Alemania	<p>Negociaciones anuales 1999 marcó el final de la "negociación de concesión" En el 2000, IG-Metall está pidiendo un incremento salarial del 5,5% (más bajo en un 1% que 1999), sin embargo, las previsiones (Deutsche Bank) estiman un resultado próximo al 3%</p>	Inflación: +1,3% (+1,3)	<p>En el 2000 se esperaba un impacto deflacionista de los salarios. Sin embargo, este impacto puede invertirse si los salarios siguen las reivindicaciones de IG-Metall especialmente si los salarios se elevan por encima del límite de 3,6% (inflación + productividad)</p>
		Productividad: +2,3% (+2,4)	
		Total: +3,6% (+3,7)	
		Compensación: +2,1% (+2,5)	
Irlanda	<p>El acuerdo (partenariado) 2000 en vigor hasta abril de 2000. El 4 de noviembre, el ICTU decide si habrá negociación para un nuevo acuerdo (se espera una posición favorable)</p>	Inflación: +3,1% (+2,9)	<p>No hay presión inflacionista en el 2000, pero se espera una situación inversa en el 2001</p>
		Productividad: +3,6% (+3,2)	
		Total: +6,7% (+6,1)	
		Compensación: +6,4% (+6,6)	
Italia	<p>Pacto Social acordado en 1998 para un periodo de cinco años Los salarios suben vinculados a la inflación anticipada nacional y de la zona euro a nivel nacional/sectorial, y a la productividad a nivel local/de empresa</p>	Inflación: +1,9% (+1,7)	<p>Impacto deflacionista de los salarios tanto en el 2000 como en el 2001, especialmente desde la supresión de la indexación (1993)</p>
		Productividad: +1,4% (+1,6)	
		Total: +3,3% (+3,3)	
		Compensación: +2,4% (+2,5)	
Luxemburgo	<p>Se mantiene el mecanismo de indexación automática La Comisión de Índices, órgano tripartito, sigue la elevación de precios</p>	Inflación: +1,2% (+1,3)	<p>Impacto deflacionista de los salarios tanto en el 2000 como en el 2001</p>
		Productividad: +1,4% (+1,6)	
		Total: +2,6% (+2,9)	
		Compensación: +2,2% (+2,3)	

País	Situación actual de la negociación, especialmente sobre salarios	Cifras económicas del 2000 por cabeza (Otoño 1999) (previsión 2001)(CEC)	Efectos de los salarios en la inflación
Países Bajos	Modelo de consulta y consenso con negociación anual Los sindicatos asumen la piedra angular de la moderación salarial, aunque el estrecho mercado de trabajo puede desafiarla	Inflación: +2,4% (+2,8)	Presiones inflacionistas porque la compensación está creciendo más deprisa que inflación + productividad, en el 2000. Sin embargo, la situación se invierte en el 2001
		Productividad: +1,1% (+1,1)	
		Total: +3,5% (+3,9)	
		Compensación: +3,7% (+3,0)	
Portugal	Negociaciones anuales , especialmente a nivel sectorial, en el marco de un Plan de Acción Estratégico Tripartito 1996-1999	Inflación: +2,5% (+2,3)	Presión inflacionista en el 2000 y el 2001 , la puesta al día de la economía portuguesa sobre otros países de la UE puede explicar la elevada presión que viene de los salarios(los salarios portugueses se actualizan sobre la media europea)
		Productividad: +2,4% (+2,3)	
		Total: +4,9% (+4,6)	
		Compensación: +5,7% (+5,6)	
España	Negociaciones anuales Negociación salarial centrada en incluir cláusulas de revisión para seguir la subida de la inflación	Inflación: +2,2% (+2,0)	Impacto deflacionista de los salarios , tanto en el 2000 como en el 2001, puesto que los salarios están creciendo por debajo de inflación + productividad
		Productividad: +1,0% (+1,1)	
		Total: +3,2% (+3,1)	
		Compensación: +2,6% (+2,7)	

Fuentes: *Columna de cifras económicas*: las estadísticas se encuentran en la publicación Economía Europea, de la DG II de la Comisión Europea con previsiones para la situación económica. Esta es la única publicación donde las cifras de productividad (por cabeza) están disponibles a nivel de la UE.

ANEXO 2 GRÁFICO



Fuente: Servicios de la Comisión Europea

El PIB de precios de mercado en miles de millones según modelo de poder adquisitivo, la población en millones, cifras de 1998.

Tabla 1. Coste total horario de la mano de obra, en términos nominales, en el marco de la economía

Variaciones respecto al mismo trimestre del año anterior (en %),
no ha corregido las variaciones estacionales

	T1-97	T2-97	T3-97	T4-97	T1-98	T2-98	T3-98	T4-98	T1-99	T2-99	T3-99
Z.Euro	2,8	2,9	2,1	2,6	1,7	1,8	1,6	1,8	2,0	2,0	2,2
UE 15	3,2	3,1	2,6	3,0	2,4	2,5	2,3	2,3	2,6	2,3	2,7
B	1,6	2,5	2,8	3,0	2,0	1,2	2,6	2,6	2,6	:	:
DK	3,6	3,9	4,1	3,9	4,3	4,4	4,5	4,6	4,8	4,1	4,0
D	2,3	2,6	1,9	2,1	1,9	1,6	1,7	2	1,8	1,7	2,2
E	2,8	3,8	3,4	4,3	4,2	2,9	2,4	2,3	2,2	1,8	2,2
F	2,5	2,1	2,3	2,5	2,7	2,7	2,5	2,7	2,5	2,4	:
IRL	3,9	4,6	5,5	5,3	5,5	4,6	5,1	4,5	4,2	:	:
I	4,2	4,9	2,7	2,2	-1,8	-1,4	-2	-1,6	-0,3	0,8	0,5
L	3,1	1,7	1,4	0,8	1,5	0,3	1,7	2,8	0,0	2,7	:
NL*	5,0	1,4	-1,1	3,4	-0,3	3,6	2,8	1,8	3,8	3,5	3,4
A	2,1	1,3	1,5	2,6	1,4	2,8	1,2	3,4	5,5	2,2	3,2
P	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c
FIN	2,7	2,6	3,0	1,2	4,5	4,3	4,1	3,9	3,0	3,2	3,2
S	5,4	3,9	4,0	4,4	2,4	2,5	2,8	2,5	3,2	2,1	1,9
UK	4,8	4,1	4,5	4,8	5,6	6,0	5,4	4,6	5,2	3,5	5,0

** Las cifras para los Países Bajos están sujetas a importantes revisiones debido al nuevo sistema de contabilización de la mano de obra. La nueva serie está mucho más próxima a las definiciones del Índice europeo de coste de la mano de obra.*

Los datos para Grecia no están disponibles todavía;

Portugal: confidencial; : no disponible

Fuente: Eurostat, Nota de prensa nº 10/2000, 14 de enero de 2000

**Traducción: Secretaría de Relaciones Internacionales
Marzo 2000**