

Comité de Dirección
Bruselas, 02 de Febrero 2000

Documento distribuido en la reunión

Punto nº 5 del orden del día:

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

Documento informativo

El Comité de Dirección toma nota de este documento informativo sobre la puesta en marcha de la coordinación de políticas salariales.

Coordinación de políticas salariales

La política salarial representa claramente un elemento clave de la coordinación de la negociación colectiva. Para estimular nuestras reflexiones, disponemos de un estudio (sobre las tendencias, ya enviado al Comité de Dirección) y de un documento de trabajo sobre los criterios de coordinación realizado por el ISE (ver anexo 1) que describe la determinación de la política salarial en los estados miembros de la UE y que se completa actualmente mediante un cuestionario (ver anexo 2) enviado a todas nuestras organizaciones para la reunión del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva.

Para facilitar la definición de las responsabilidades para afrontar estos desafíos y para clarificar cómo podría lograr la CES una mayor coordinación y coherencia en la negociación colectiva, el Comité para la coordinación de la Negociación Colectiva, en su primera reunión del 3 y 4 de noviembre pasados, discutió los siguientes elementos:

Coordinación de la negociación colectiva: definición de responsabilidades		
CES	Federaciones sindicales	Confederaciones nacionales
<p>Normas mínimas</p> <p>Coordinación de las políticas salariales en la zona euro</p> <p>Seminario anual con los responsables de las negociaciones salariales</p>	<p>Política salarial y condiciones de trabajo</p> <p>Acuerdo sobre la fórmula salarial: inflación + productividad?</p>	<p>Coordinación nacional (intersectorial y sectorial)</p> <p>Acuerdo sobre la fórmula salarial: inflación + productividad?</p>
<p>Estrategia para el empleo: Luxemburgo Cardiff Colonia (diálogo macro-económico)</p>	<p>Gestión de los cambios estructurales y técnicos (organización del trabajo, formación, etc.) Profundización en el diálogo social</p>	<p>Coordinación sub-regional, intersectorial y sectorial</p> <p>Doorn, ...</p>
<p>Adopción de objetivos sobre temas específicos: (igualdad de remuneración, tiempo de trabajo?)</p>	<p>Coordinación y estrategia relativa a los CEEs</p>	<p>Comités transfronterizos (CSIs)</p>
<p>Ayuda técnica del ISE para la definición de criterios y de estadísticas</p>		

Emmanuel Mermet (ISE)

Documento de trabajo sobre los criterios
para la coordinación salarial
en la Unión Europea

13 enero 2000

Instituto Sindical Europeo
Boulevard Albert II, 5
B-1210 Bruselas
Tel: +32 2 / 22.40.489
Fax: +32 2 / 22.40.502
E-mail: emermet@etuc.org

Introducción: Razones para una fórmula europea de referencia sobre los salarios

La idea de una fórmula europea de referencia sobre los salarios está vinculada a la existencia de un nuevo entorno general de negociación salarial: tres ideas principales sostienen la propuesta de elaborar orientaciones a nivel europeo:

- **obtener de los sindicatos unas indicaciones generales sobre negociación salarial** a nivel europeo (la CES o sus federaciones), mejor que las orientaciones existentes que provienen de la Comisión (Principales Orientaciones sobre política económica) y del BCE,
- **evitar el dumping social y salarial** y las diferencias salariales en la zona euro, porque ello podría conducir a un deterioro del clima social y podría demorar la convergencia social de los Estados Miembros,
- **coordinar las reivindicaciones salariales en el área de la moneda única** donde los salarios son fácilmente comparables.

Una posible solución:

Políticas de cooperación en materia de establecimiento de salarios con objetivos comunes para una convergencia de niveles salariales y de tasas de crecimiento.

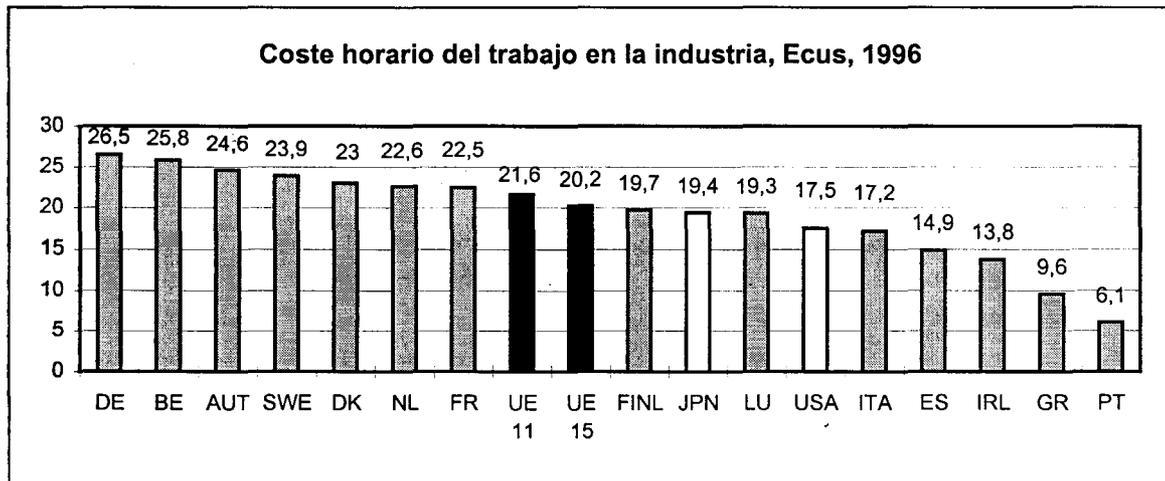
Sin embargo, hay que considerar dos aspectos principales de coordinación:

- Aspectos cuantitativos:
Incrementos salariales
Convergencia en materia de tiempo de trabajo
- Aspectos cualitativos:
Organización del trabajo, formación, aprendizaje a lo largo de toda la vida,
jubilación anticipada, igualdad entre hombres y mujeres, etc.

El artículo se centra en los indicadores comunes de los aspectos cuantitativos, especialmente los salarios.

1. Evolución salarial en las pasadas décadas

Situación actual en el seno de la UE: podemos observar un alto grado de homogeneidad de los niveles salariales entre los diferentes países en el cuadro adjunto.



Fuente: EUROSTAT, Comunicado de prensa 74/99, 29 julio 1999.

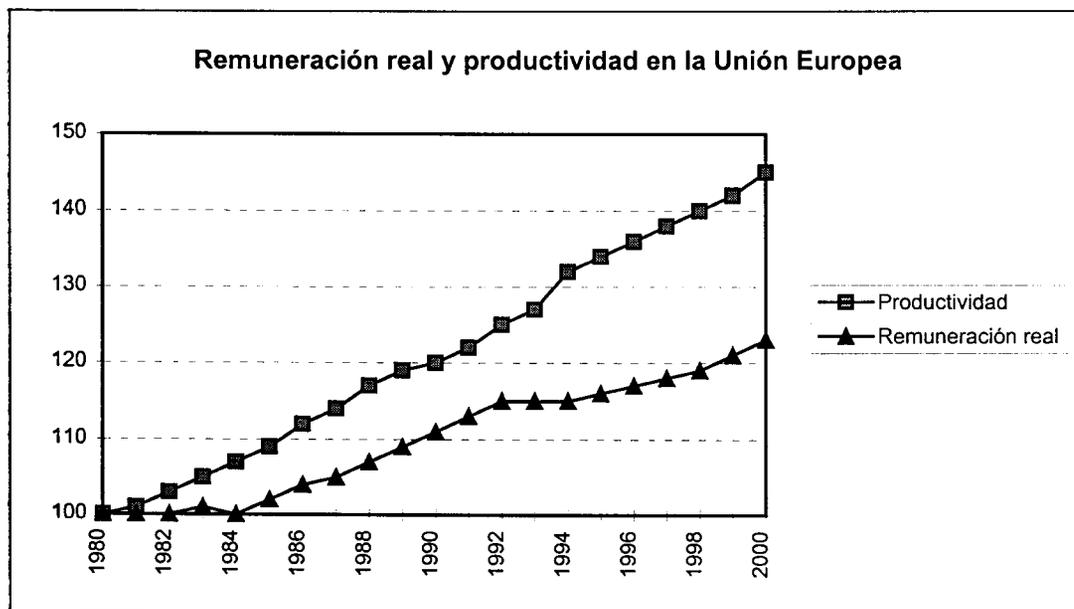
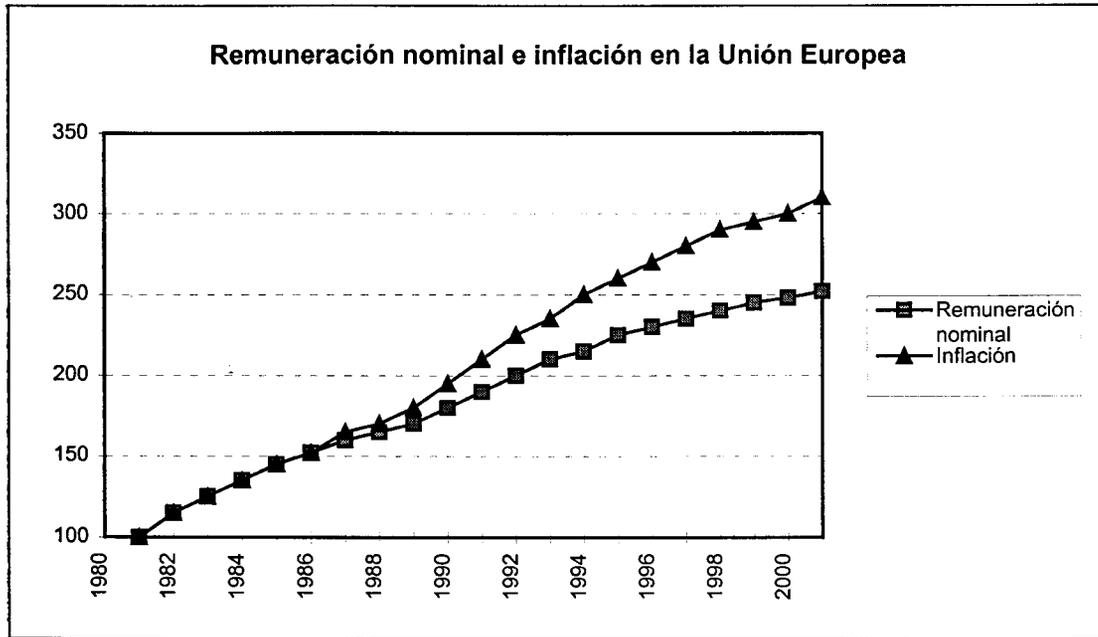
La coordinación induce, por tanto, dos problemas importantes:

- Garantizar que los países con bajos salarios, como Portugal, Grecia, Irlanda y España combaten su retraso sin poner presión sobre los países de salarios elevados como Alemania, Bélgica, Austria y Suecia.
- Crear una referencia común para evitar el dumping salarial.

Los principales determinantes salariales están reconocidos generalmente como:

Incremento salarial nominal = tasa de inflación + aumento de productividad laboral

Durante los últimos veinte años, esta fórmula no se ha aplicado con éxito en todos los países europeos. Aunque los salarios aumentaron generalmente más deprisa que la tasa de inflación, no siguieron el aumento de la productividad, como lo demuestran los gráficos siguientes.



Fuente: Comisión Europea, Economía europea, Informe económico anual 1997 y Suplemento A - Tendencias económica, nº 4, abril 1999.

El cuadro anterior muestra claramente que durante las dos últimas décadas, los salarios reales (salarios divididos por la tasa de inflación) no han seguido el incremento en productividad laboral. De hecho, el desajuste aumentó durante los años 90 porque la moderación salarial se utilizó para refrenar la inflación y moderar el problema del desempleo.

2. Revisión de los determinantes salariales

Siguiendo la presentación de los principales determinantes salariales, pueden incluirse dos factores principales en la Fórmula Europea de Referencia sobre los salarios: en primer lugar, la tasa de inflación y en segundo lugar, los beneficios de la productividad. Esta sección tratará de revisar todos los datos existentes sobre estos dos indicadores.

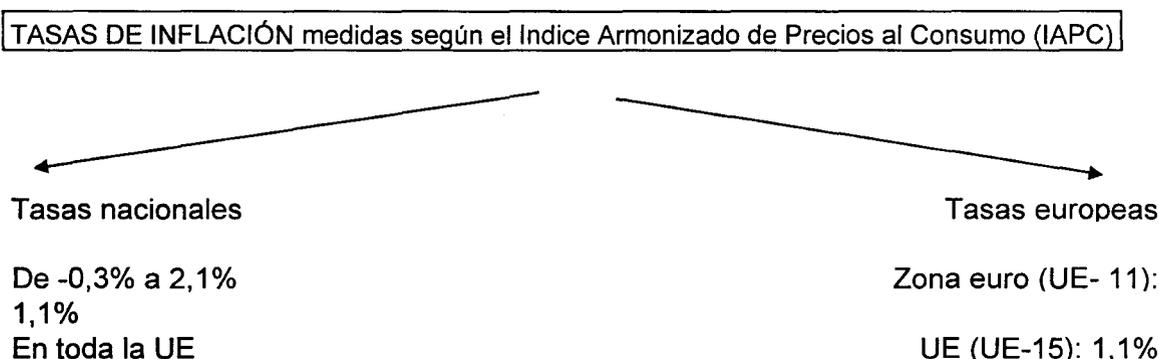
2.1. La tasa de inflación

La inflación es un factor de negociación salarial en todos los países. Al mismo tiempo, las grandes orientaciones de política económica prevén compensación frente a la inflación. La Comisión precisa claramente que "...en la zona euro, los aumentos salariales nominales totales deben ser compatibles con la estabilidad de precios. Esto implica que los acuerdos salariales deben tener en cuenta el objetivo de inflación perseguido por el BCE".¹

En este contexto, la tasa propuesta de inflación fue adoptada por el BCE antes del paso a la tercera fase de la unión monetaria. "El Consejo del BCE ha adoptado la siguiente definición: la estabilidad de precios se definirá como un aumento anual del Índice Armonizado de Precios al Consumo (IAPC) de la zona euro por debajo del 2%"²

En estas circunstancias, los sindicatos deberían elaborar una política salarial orientada a integrar la tasa de inflación propuesta del BCE. En efecto, la Comisión advirtió que "si los aumentos salariales [fueran] incompatibles con la estabilidad de los precios, ello daría lugar inevitablemente a un ajustamiento de las condiciones monetarias en la zona euro".³

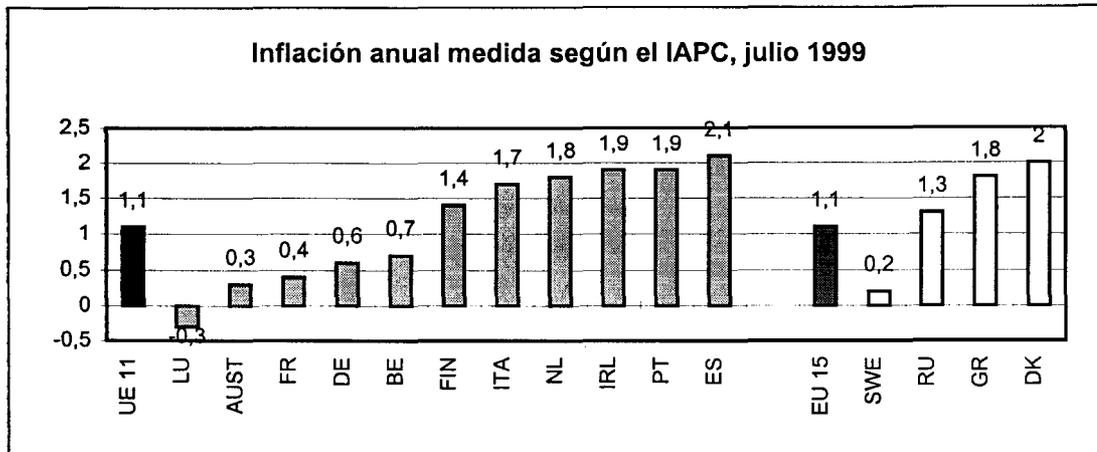
Para describir los indicadores comunes para la negociación colectiva, es importante especificar qué índices existen ya:



¹ Comisión Europea, "Recomendación de la Comisión referente a las grandes orientaciones de las políticas económicas de los Estados Miembros y de la Comunidad", DG II, 13 mayo 1998. (Traducción libre)

² Banco Central Europeo, "Declaración de Introducción del Presidente", 13 octubre 1998. (Traducción libre)

³ Ver anteriormente, CE, 1998. (Traducción libre)



Fuente: EUROSTAT, Comunicado de prensa nº 84/99, 19 agosto 1999.

El gráfico anterior muestra que **las diferencias de inflación siguen existiendo** en el contexto de la UEM. Sin embargo, la convergencia es real; no hay grandes diferencias entre los estados miembros, incluyendo a los que no forman parte de la UEM.

El gráfico siguiente muestra las ventajas e inconvenientes de los índices nacionales y europeos de inflación respecto a una fórmula salarial según las condiciones de la UEM:

Índice nacional de inflación	Índice europeo de inflación
<p style="text-align: center;">Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refleja las necesidades de los trabajadores • Los países con salarios bajos pueden superar su retraso gracias a diferentes tasas de inflación • Tiene en cuenta las diferencias de inflación 	<p style="text-align: center;">Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Más cercano a la política del BCE • El retraso salarial puede superarse gracias a otros factores mejores que la inflación, por ej. la productividad • Favorece la convergencia de la inflación
<p style="text-align: center;">Inconvenientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantiene las diferencias de la inflación • Sería preferible basar la recuperación de los países con bajos salarios en la productividad mejor que en la tasa de inflación 	<p style="text-align: center;">Inconvenientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • No refleja las necesidades reales de los trabajadores • La convergencia económica (de la inflación) debería ser tarea del BCE; los salarios y los trabajadores no deben ser un factor en esto

La **tasa de inflación europea** podría ser una solución válida porque permite que la recuperación de los países con bajos salarios se base en las diferencias de productividad, mejor que en la inflación, y demostraría que los interlocutores sociales tienen en cuenta el nuevo límite de inflación del 2% impuesto por el BCE. No existen sin embargo previsiones para los IAPCs comparables.

Los índices nacionales podrían ser utilizados igualmente porque ni los salarios ni los trabajadores deberían servir para reducir las diferencias en las tasas de inflación. Además, no está claro que la plena convergencia de las tasas de inflación de los estados miembros se haga realidad en un futuro próximo, a pesar de la moneda única.

La productividad es, en consecuencia, otro determinante fundamental.

2.2. Los beneficios de la productividad

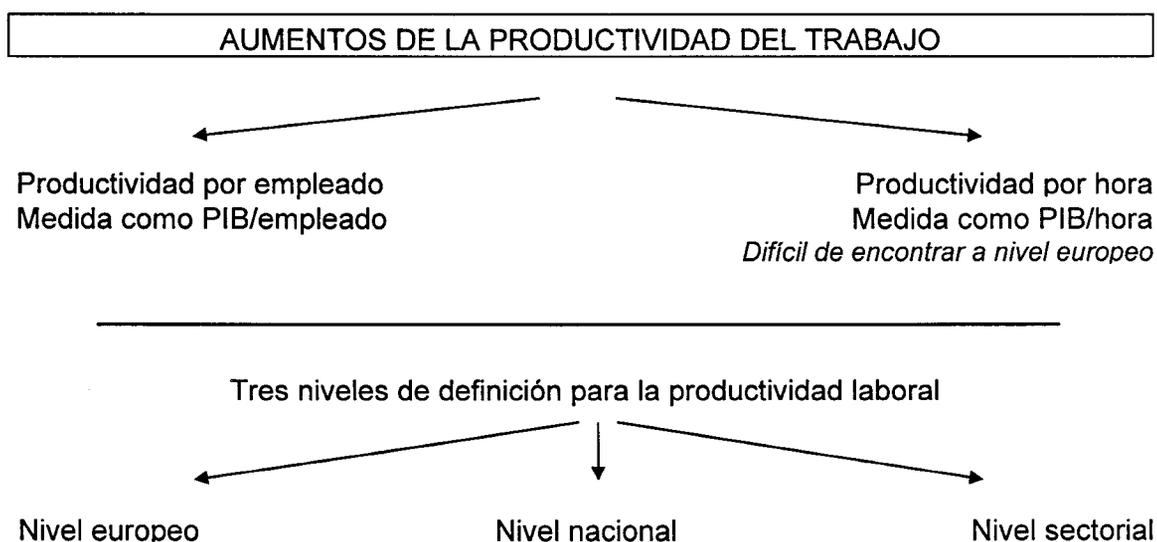
En la práctica, el papel de los aumentos de productividad en el planteamiento de las reivindicaciones salariales es relativamente menos importante que el de los precios. La productividad sólo influye en la formación del salario en un número limitado de países europeos. La productividad debería ser un factor significativo de la fórmula salarial a la hora de calcular incrementos salariales equitativos. Durante la pasada década, los salarios reales han crecido menos rápidamente que la productividad. Al mismo tiempo, esta tendencia general se ha mantenido en línea con la Grandes Orientaciones Económicas de la Comisión, publicadas cada año.

En las Grandes Orientaciones de política económica de 1999, la Comisión ha declarado que “los aumentos salariales reales vinculados al crecimiento de la productividad laboral deberían tener en cuenta la necesidad de reforzar, cuando sea necesario, y en consecuencia mantener la rentabilidad de la inversión, permitiendo un aumento constante del poder adquisitivo y el consumo privado”.⁴

“Los acuerdos salariales deberían tener en cuenta las diferencias en los niveles de productividad según las cualificaciones, las regiones y los sectores, en especial en la zona euro”. Sin embargo, la diferenciación entre competencias y cualificaciones no recibe ninguna otra mención, aunque no es un punto de controversia.

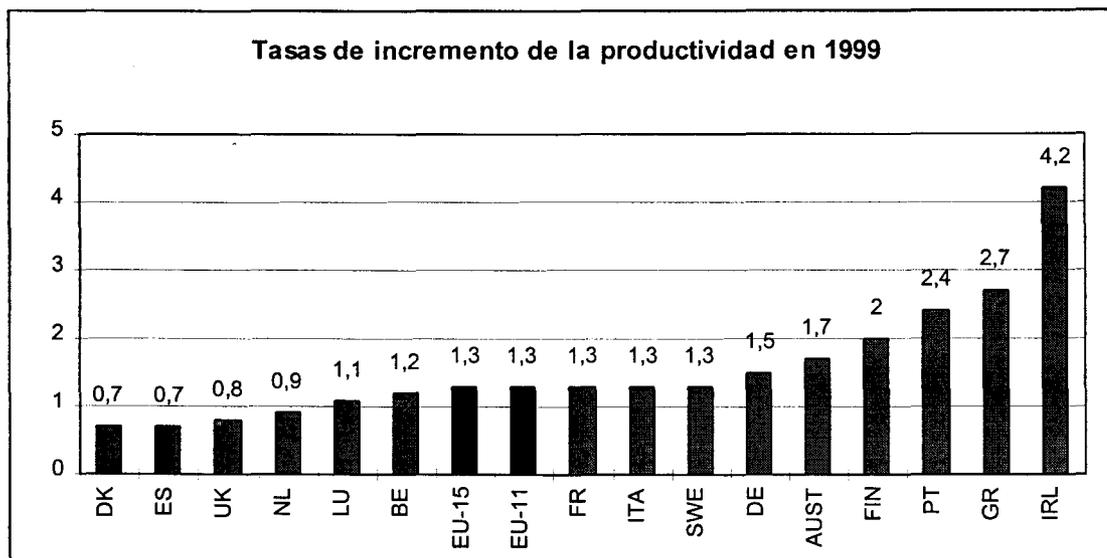
En cuanto a la actualización de los países con bajos salarios, la posición de la Comisión ha cambiado ligeramente. En 1998, declara que “es necesario evitar las consecuencias de las restricciones salariales”, mientras que la versión de 1999 dice que es “de crucial importancia evitar una convergencia de los salarios nominales y reales en los países y regiones adelantados en productividad”.

Tipos de cálculo:



⁴ Comisión Europea, "Recomendación de la Comisión relativa a las grandes orientaciones de las políticas económicas de los Estados Miembros y de la Comunidad para 1999", COM (1999) 143 final, 30/03/99. Traducción libre.

Hay que señalar que las diferencias en los aumentos de productividad están vinculadas al grado de desarrollo de las diferentes economías. Por ejemplo, mientras la productividad per capita crece con unos índices muy bajos en Dinamarca, el Reino Unido y los Países Bajos, crece con altos índices en Irlanda, Grecia y Portugal. Esta diferencia permitiría la actualización de los países con bajos salarios cuya economía se desarrolla rápidamente.



Fuente: Comisión Europea, Economía Europea, Suplemento A - Tendencias económicas nº 4, abril 1999, Productividad laboral por empleado (PIB/empleado)

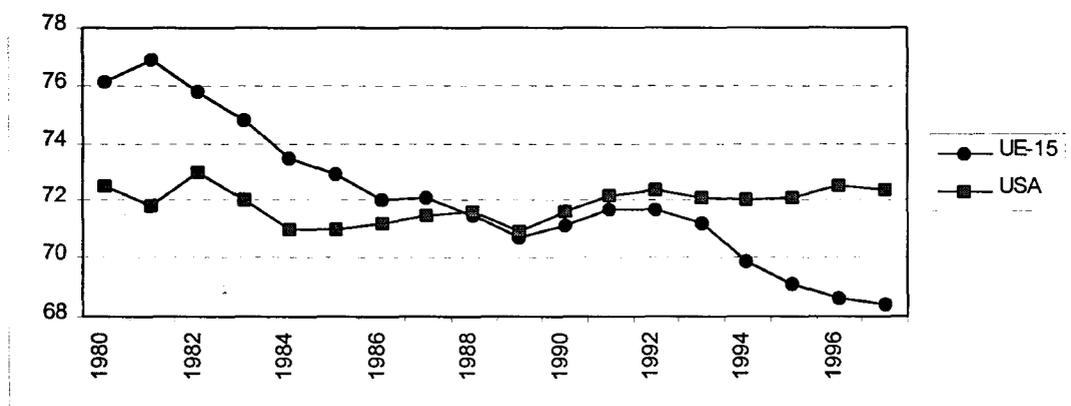
Las principales desventajas de la productividad per capita son:

- El número de empleados influye en la productividad. Un aumento en las cifras de empleo puede lograrse con una reducción del tiempo de trabajo o mediante el incremento del número de trabajadores a tiempo parcial. En este caso, la productividad per capita cae, pero también los trabajadores trabajan menos horas.
- Es difícil hacer comparaciones, porque los niveles salariales se calculan generalmente sobre base horaria (costes salariales por hora, etc.)

Por todo esto es preferible la productividad por hora, aunque todavía no existen datos a nivel europeo.

Para mantener la parte de los salarios sobre el total de la economía, la norma salarial debería recoger una remuneración total para los incrementos de productividad a largo plazo. La tabla siguiente muestra que esto no se ha hecho en los últimos años. Aunque fue necesario a principios de los ochenta para restablecer la rentabilidad de las empresas, esta tendencia debería invertirse ahora que la rentabilidad de las empresas ha mejorado.

Parte de los salarios en porcentaje del PIB



Fuente: Comisión Europea, Economía europea, Informe económico anual 1997, nº 63

El cuadro siguiente muestra las ventajas y los inconvenientes de las tasas de productividad a nivel europeo, nacional y sectorial como parte de la norma salarial:

Tasa europea de productividad	Tasa nacional de productividad	Tasa sectorial de productividad
<p><i>Ventajas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Única cifra para todos los estados miembros: única subida salarial 	<p><i>Ventajas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> La recuperación de los países con bajos salarios es posible gracias a incrementos de productividad más elevados Favorece el desarrollo de sectores de alta productividad por encima de la media nacional 	<p><i>Ventajas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Favorece a todos los sectores, incluyendo los que tienen aumentos de productividad limitados o cero (industrias con fuerte intensidad de mano de obra) Sigue las recomendaciones de la Comisión sobre la diferenciación sectorial
<p><i>Inconvenientes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Es imposible que los países con bajos salarios se pongan al día 	<p><i>Inconvenientes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> El empleo en industrias con aumentos de productividad inferiores a la media no es rentable: despidos ? 	<p><i>Inconvenientes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Problemas para los sectores sin cifras de producción: por ej., el sector público Favorecer una mayor diferenciación de los aumentos salariales entre sectores o regiones, en contradicción con el objetivo de la coordinación?

En consecuencia, la productividad horaria a nivel nacional puede utilizarse para fijar la norma salarial para promover un marco para todos los sectores. No obstante, puede admitirse también la flexibilidad de utilización total de cualquier tasa de productividad,

a elegir entre la nacional y la sectorial según el nivel de debate en cada país. Esto quedaría en la responsabilidad de los sindicatos nacionales y sectoriales. Sin embargo, a nivel macroeconómico, la suma global de todos los incrementos sectoriales de productividad debería ser igual a la productividad media nacional.

2.3. Otros argumentos para reivindicaciones salariales

Otros determinantes pueden tenerse en cuenta de manera flexible para apoyar una fórmula europea de referencia sobre los salarios, compuesta en un principio sólo por las tasas de inflación y los aumentos de productividad.

- El **crecimiento económico**: los países de la UE utilizan la situación económica como argumento para apoyar las reivindicaciones salariales. Por esta razón, no se la puede ignorar en la fórmula de referencia. Hay que considerarla más bien como un indicativo. Un buen crecimiento económico puede apoyar posteriores incrementos salariales, por ejemplo. Sin embargo, debe reflejarse en los beneficios de productividad puesto que se calculan sobre la base del Producto Interior Bruto.
- Los **beneficios de las empresas** también pueden utilizarse para apoyar la fórmula de referencia europea, con una concentración en los últimos desarrollos de la economía europea desde un punto de vista "sindicalista", defendiendo las reivindicaciones salariales y las condiciones de trabajo.
- La **diferencia del PIB**: podemos incluir un componente ligado a la situación económica, garantizando que los aumentos salariales puedan sobrepasar la fórmula de referencia cuando el crecimiento económico sea más alto que la tendencia general de la economía a largo plazo. Esto permitiría a los países con bajos salarios superar su retraso, experimentando generalmente un crecimiento económico superior al de otros países de la UE (por ej. Irlanda, Portugal o Grecia)⁵

Conclusión: una propuesta de Fórmula de Referencia Europea sobre los salarios

La fórmula puede establecerse como una "**recomendación anual**" para los sindicatos nacionales para aspirar a un aumento salarial según un procedimiento determinado.

La fórmula puede ofrecer una **indicación** sobre cuál puede ser el **incremento salarial óptimo** a nivel nacional.

Sería también un **instrumento para los sindicatos** en su negociación con los empresarios.

La Fórmula puede tener la siguiente presentación:

<p>Aumento salarial nominal = tasa de inflación + aumentos de productividad</p> <p>Inflación: tasas nacionales porque todavía existen diferencias de inflación en el contexto de la UEM.</p> <p>Productividad: tasas nacionales o sectoriales, según se decida en las negociaciones, en función de los datos disponibles y de la situación del sector.</p>

⁵ Dominique Taddéi, Diálogo macroeconómico y política salarial en la zona euro, contribución al seminario CES- FIE sobre Coordinación de negociación colectiva, Sintra, 6-7 septiembre 1999.

Posibles usos de la Fórmula salarial

- Únicamente para aumentos salariales

O pueden incluirse otros posibles usos:

- Creación de empleo
- Reducción del tiempo de trabajo
- Formación
- Modelos de prejubilación