

INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

TENDENCIAS ACTUALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA
- Resumen de la ronda de negociación colectiva 1995-1996 -

Borrador de documento para la Reunión del Comité Ejecutivo de la CES
-7/8 Marzo 1996 -

Bruselas, Febrero 1996



TENDENCIAS ACTUALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

Resumen de la ronda de negociación colectiva 1995-96

**Borrador de documento para la Reunión del Comité Ejecutivo de la CES - 7/8
Marzo 1996**

por Giuseppe FAJERTAG, Director Senior de Investigación, ISE, Bruselas

CONTENIDOS

- 1. Introducción**
- 2. Salarios**
- 3. Tiempo de trabajo**
- 4. Temas de discriminación sexual**
- 5. Procesos nacionales**
 - 5.1. Alemania**
 - 5.2. Francia**
 - 5.3. Reino Unido**
 - 5.4. Italia**
 - 5.5. España**
 - 5.6. Suecia**
 - 5.7. Otros países europeos**
- 6. Conclusiones**

TENDENCIAS ACTUALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

Resumen de la ronda de negociación colectiva 1995-96

por Giuseppe FAJERTAG; Director Senior de Investigación, ISE, Bruselas

1. Introducción

La ronda de negociación colectiva de 1995 tuvo lugar en el marco de unos antecedentes económicos que demostraron en la mayoría de los países europeos ser menos positivos que las previsiones de finales del año anterior o principios de 1995.

El descenso del crecimiento económico en la Unión Europea fue principalmente el resultado de una reducción en la demanda nacional (modesto crecimiento del consumo privado y de la inversión en construcción). Como consecuencia, los servicios de la Comisión Europea revisaron un descenso del 3,1% (previsiones en primavera) al 2,7% (previsiones en otoño)¹ en el crecimiento de la producción en la Comunidad en 1995. Este proceso de desaceleración en el crecimiento del PIB entre 1994 y 1995 parece ser más importante en Alemania (del 2,9% al 2,1%²), el Reino Unido (del 3,8% al 2,6%), Austria y Dinamarca. El crecimiento económico se mantuvo estable en Francia, Bélgica e Irlanda, mientras que registró mayores avances en comparación con 1994 en todos los demás países (Italia, España, Suecia, Finlandia y Portugal en particular).

El desempleo continuó siendo el principal problema económico y social en toda Europa incluso aunque la tasa de desempleo descendió ligeramente en la UE, del 11,3% en 1994 al 10,7%. La tasa de parados cae en todos los países excepto Austria, Grecia y Luxemburgo. El desempleo descendió más rápidamente que la media europea en Dinamarca (del 8,2 al 6,9%), España (del 24,1 al 22,5%), Irlanda (del 15,1 al 14,9%) y Finlandia (del 18,4 al 17,2%), aunque se mantuvo en niveles extremadamente elevados en estos tres últimos países.

El empleo en la Comunidad, que había caído en más de 6 millones durante el período 1992-94, debería incrementarse gradualmente en alrededor de 2,4 millones de puestos de trabajo durante el período 1995-96. Sin embargo, el empleo realmente descendió o se mantuvo estancado durante 1995 en Alemania, Italia, Bélgica, Austria y Portugal.

¹ Para un resumen de las Previsiones Económicas de Otoño de 1995 de los Servicios de la Comisión, véase en la Comisión Europea (1995): *Economía Europea*, suplemento A, n. 12/95, Luxemburgo.

² Previsiones más recientes indican que el crecimiento del PIB en Alemania durante 1995 podría ser de no más del 1.9% y que podría caer hasta el 1.3% en 1996.

La inflación se mantuvo baja o descendió en todos los países de la UE durante 1995. En 11 estados miembros de los 15 de la UE la inflación se mantuvo o descendió por debajo del 3%, mientras que se espera que descienda gradualmente hacia ese nivel en los 4 estados restantes (Italia, España, Portugal y Grecia).

La mayoría de las economías de la UE en 1995 se enfrentaron a la necesidad de acceder a los criterios de convergencia económica y financiera definidos en el Tratado de Maastricht. Los programas de convergencia de los estados miembros incrementaron su papel en el ajuste de las políticas nacionales y como herramienta para la coordinación política. A este respecto, se dio prioridad generalmente a la reducción de los déficits públicos con el fin de lograr tan pronto como sea posible los objetivos fiscales (balances financieros generales y deuda bruta de los gobiernos) establecidos en el Tratado. Esto implicaba una reducción del gasto público que en la mayoría de los casos se traducían en un crecimiento económico más lento, mayores contribuciones a la seguridad social e incrementos en los impuestos directos e indirectos. Los resultados fueron reducciones posteriores en la renta personal disponible y un impacto negativo en la creación de puestos de trabajo.

Las reformas del estado de bienestar y de los sistemas de pensiones estaban en el primer lugar de la agenda económica en una serie de países europeos: en algunos casos, se llevaron a cabo reformas con el apoyo de los sindicatos (Italia, Finlandia), mientras que en otros casos, especialmente en Francia, se encontraron con una fuerte oposición por parte de trabajadores y sindicatos.

El movimiento sindical siempre ha sido uno de los más convencidos y consistentes apoyos de la integración europea, sin embargo sería imprudente asumir que este apoyo permanecerá de forma automática en el futuro si no se dan respuestas adecuadas a las legítimas expectativas y aspiraciones de los trabajadores europeos.

Incluso si los sindicatos están más y más enfrentados por las presiones para ajustarse a las dinámicas económicas y monetarias resultantes de los programas nacionales de convergencia adoptados por muchos gobiernos europeos con el fin de proseguir con la puesta en marcha de la UEM, todavía existe la impresión de que la dimensión europea no es un elemento específico de la agenda de negociación.

Existe una necesidad urgente para los sindicatos europeos de mejorar su cooperación y coordinación sobre los temas de negociación colectiva con el fin de desarrollar objetivos y demandas comunes a las confederaciones y federaciones sectoriales capaces, en particular, de enlazar el crecimiento moderado en los salarios nominales con la creación/protección del empleo y los objetivos de reducción del desempleo. El intercambio de información sobre las experiencias nacionales en el área de "pactos sociales" debería ser un elemento importante de este nuevo enfoque.³

Esta convergencia de las políticas sobre las reivindicaciones, principalmente a nivel sectorial, en los diferentes países de Europa y en los diversos sectores de la economía, debería buscarse teniendo en cuenta las diferencias y peculiaridades existentes en los modelos nacionales de relaciones sociales (industriales). El Comité de Relaciones Industriales de la CES debería ser el instrumento clave para

³ Un primer estudio aparece en Reiner Hoffmann (ed.), *Pactos Sociales y Alianza para el Empleo*, Documentos de Debate y Trabajo del ISE, n. 96.01.1 (E), 1996.

proporcionar la información sobre el análisis y la coordinación de las estrategias nacionales, sectoriales y europeas de negociación colectiva.

En noviembre de 1995 se dio un paso importante en el desarrollo del diálogo social europeo con la conclusión del primer "acuerdo marco europeo" sobre permiso parental.⁴ Sin embargo, junto a los temas "horizontales", es extremadamente importante mejorar y desarrollar el papel del Diálogo Social Sectorial Europeo con el fin de desarrollar una estrategia de negociación coordinada entre los niveles europeo y sectorial.⁵

2. Salarios

Durante 1995, la moderación salarial generalizada fue el resultado tanto del avance hacia la UEM como de los intentos de establecer concesiones entre el crecimiento nominal moderado de los salarios y la creación/protección de puestos de trabajo (pactos sociales, acuerdos sobre políticas de rentas o congelaciones salariales unilaterales, como fue el caso de Bélgica). A comienzos de 1996 se lograron nuevos pactos sociales en Alemania y Portugal (por parte de los sindicatos sólo lo firmó UGT-P). Cifras provisionales para 1995 indican que la compensación real de los empleados por cabeza en la UE creció en cerca del 0,6%. Durante 1995, los salarios reales en Italia y España decrecieron casi en un punto (en ambos países este fue el segundo año de crecimiento negativo).

El crecimiento de los salarios reales en la UE, que en 1994 había estado casi 3 puntos por debajo de la productividad laboral, permaneció en 1995 alrededor de 1,2 puntos por debajo del crecimiento de la productividad⁶. Buscar la moderación salarial de forma que los salarios reales se incrementen aproximadamente en un punto menos que la productividad fue una de las medidas para incrementar un crecimiento orientado fundamentalmente al empleo, que fueron identificadas en las conclusiones del Consejo Europeo de Essen en Diciembre de 1994. Sin embargo, si los sindicatos europeos no ven una mejora rápida en el resultado de sus respectivos mercados laborales quedarán con la impresión de que ni los empresarios ni los gobiernos respetaron los compromisos mutuos adoptados en el seguimiento de la Cumbre Europea de Essen. Es absolutamente claro para los sindicatos europeos que un crecimiento moderado de los salarios reales debería estar unido a elevar la inversión y crear más empleo. Cuando tal relación no existe o no es respetada por todas las partes afectadas, se convierte en algo altamente cuestionable, en un momento en el que el reparto de beneficios de los ingresos nacionales se mueve hacia topes históricos, si la moderación salarial es el tema central para asegurar la inversión, aunque garantizar el crecimiento del consumo es ciertamente importante.

La moderación salarial fue considerada también como el instrumento casi exclusivo para reducir la inflación en la CE, puesto que los salarios nominales representan un componente principal de los costes de producción y por tanto de los niveles de precios. Sin embargo, atendiendo a los avances salariales de las economías de la UE

⁴ Véase artículo de Jean Lapeyre en Transfer, vol. 2, n.1, 1996.

⁵ Véase el documento anexo de François Ballesterio (CES) "Tendencias actuales en el Diálogo Social Sectorial", para obtener una idea de los avances recientes en este área.

⁶ Un incremento salarial real de un punto menos que la productividad fue considerado en el Libro Blanco de Delors como una prueba práctica aceptable con el fin de generar un crecimiento económico no inflacionista y sostenible, véase Comisión Europea (1993): Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, Luxemburgo, p.39.

con las mayores tasas de inflación en 1995 - Italia, España, Portugal y Grecia - sería difícil discutir que los persistentes altos niveles de inflación (o grandes aumentos de la inflación) fuesen "salarialmente inducidos".

3. Jornada laboral

En este área hubo algunos avances importantes en una serie de países europeos. En Alemania, en particular, la semana de 35 horas sin reducciones de salario se introdujo finalmente en el sector de gráficas en abril de 1995 y en la industria metalúrgica en octubre de 1995, respetando completamente el plan acordado en los acuerdos sectoriales de 1990.

La tabla inferior ofrece información sobre la situación general que afecta a la jornada laboral semanal legal y negociada durante 1995 para cada uno de los países europeos.

Jornada laboral semanal en 1995 (según se determina por ley y/o acuerdos)	
PAÍS	Situación en 1995
AUSTRIA	Ley: 40; Acuerdos: 37-40
BÉLGICA	Ley: 40; Acuerdos: 36-39
CHIPRE	39,5
DINAMARCA	Acuerdos: 37
FINLANDIA	Ley: 40; Acuerdos: 38,5 (avg.)
FRANCIA	Ley: 39; Acuerdos: 35-39
ALEMANIA ESTE	40
ALEMANIA OESTE	Ley: 48; Acuerdos: 37,5 (avg.)
GRECIA	Ley: 48; Acuerdos: 37,5-40
ISLANDIA	Ley: 40; Acuerdos: 37-40
IRLANDA	Acuerdos: 39
ITALIA	Ley: 48; Acuerdos: 36-40
LUXEMBURGO	Ley: 40; Acuerdos: 36-40
MALTA	40
HOLANDA	Acuerdos: 35-40
NORUEGA	37,5
PORTUGAL	Ley: 44; Acuerdos: 35-40
ESPAÑA	Ley: 40
SUECIA	Ley: 40
SUIZA	Ley: 46-50; Acuerdos: 40,4
REINO UNIDO	35-40

Fuente: Confederaciones sindicales nacionales

Durante 1995, los sindicatos europeos han estado negociando reducciones y reorganizaciones de la jornada laboral en el marco de estrategias económicas más generales dirigidas a reducir el desempleo. Ha habido una preferencia generalizada hacia las negociaciones descentralizadas, que normalmente tienen lugar a nivel de planta o empresa, centrándose en un enfoque más flexible (anualización, recurrir más al tiempo parcial y otros contratos atípicos, recurrir poco a las horas extras, reparto de trabajo, etc.) en el empleo de la jornada laboral.

Los sindicatos no se oponen a un enfoque negociado de las políticas de tiempo de trabajo flexible e innovadoras, incluso si, especialmente debido al hecho de que las negociaciones están teniendo lugar a nivel local, existe una dificultad general por su parte para tener una valoración completa y un seguimiento de los últimos avances y resultados.

Durante 1995, varios acuerdos a nivel de empresa han introducido diferentes formas de ~~jornada laboral flexible con el fin de aumentar las horas operativas sobre una base temporal o permanente~~. La anualización de la jornada laboral, "corredores de jornada laboral" y "trabajo de fin de semana" fueron los modelos empleados generalmente para acortar las horas laborales mediante la extensión del tiempo operativo.

El acuerdo Volkswagen de septiembre de 1995, que introduce una media anual de 28,8 horas semanales, representa un ejemplo bien conocido⁷. En Italia, algunos acuerdos en sectores con importantes variaciones estacionales (industria alimentaria, textil, hostelería y restauración, turismo) han introducido la posibilidad de negociar a nivel de empresa jornadas laborales más largas (hasta 48 horas por semana) en el máximo de la estación, unido a jornadas laborales reducidas (hasta 32 horas) durante el mismo número de semanas en otros períodos del año. Un reciente estudio⁸ sobre acuerdos de jornada laboral en una serie de empresas italianas en los sectores de ingeniería, textil y alimentación llegó a la conclusión de que una gran mayoría de los acuerdos se referían a la introducción de una semana laboral de 6 días (sábados incluidos) sin reducciones relevantes en horas de trabajo. En muchos casos, sin embargo, aquellos acuerdos incluían disposiciones sobre nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, contratos especiales de plazo fijo junto a formación profesional para jóvenes trabajadores y, en algunos casos, la introducción de los llamados "contratos de fin de semana" (trabajo a tiempo parcial en sábados y domingos).

En el Reino Unido, de acuerdo con estimaciones recientes del TUC, no menos de 2 millones de trabajadores (casi el 10% de la masa laboral) están ahora incluidos en acuerdos de horas anualizados.

En Francia, el acuerdo central - firmado a finales de año entre algunas confederaciones sindicales y la asociación de empresarios - orientado al relanzamiento de la negociación sectorial sobre la reorganización y la reducción de la jornada laboral comenzará a producir sus efectos en 1996. Este acuerdo establece pautas generales para un enfoque generalizado y flexible hacia la jornada laboral, en una perspectiva combinada de estimular la creación de puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales de aquellos que ya tienen empleo.

En los Países Bajos, donde la tendencia hacia la reducción de la semana laboral había parado a finales de los 80, la cuestión de reducir la jornada fue puesta de nuevo en la agenda de negociación para 1994-95 para una serie de sectores y grupos. En algunos sectores y empresas el acuerdo para reducir la jornada laboral se alcanzó con el fin de detener la pérdida de puestos de trabajo, pero en la mayoría de los acuerdos

⁷ Véase Jörg Rosdücher, Hartmut Seifert, *La reducción de la Jornada Laboral y el Empleo: Reducción de la Jornada Laboral en Alemania Occidental y su Significado para la Política de Empleo*, Documentos de Trabajo y Debate del ISE, n.96.02.1 (E), 1996.

⁸ Véase en *Monitor Lavoro - progetto informazioni*, n.1, Mayo 1995.

un reducción de la jornada laboral era realmente el resultado de un debate en el que los empresarios destacaron la necesidad de modelos de trabajo más flexibles.⁹

Los sindicatos holandeses negociaron recortes de 38 a 36 horas por semana en banca y comercio al detalle, sin pérdida de salario. En ambos acuerdos, los tiempos operativos se han extendido para incluir el sábado como día laboral regular.

Después del acuerdo Volkswagen en 1994 no ha tenido lugar ningún gran avance en Europa en los experimentos con la semana de cuatro días, en la que una distribución flexible de la jornada laboral está unida a la creación de puestos de trabajo y al reparto del empleo. En Francia, un acuerdo de cuatro días en una subsidiaria de Thomson CSF (Thomainfor) ha reducido la jornada laboral de 39 a 37 horas en cuatro días laborables con 9,25 horas cada día sin pérdida de salario. En contrapartida, la empresa funcionará seis días incluyendo los sábados (en un primer paso, los empleados trabajarán los sábados de forma voluntaria).

El trabajo a tiempo parcial registró durante los últimos años un gran incremento en la mayoría de países europeos. El empleo a tiempo parcial representa el 36,4% del empleo total en los Países Bajos, el 25% en Suecia, el 23,8% en el Reino Unido, el 16% en Alemania, el 15% en Francia y el 6,2% en Italia. El empleo a tiempo parcial está aumentando también en aquellos países en los que representa menos del 10% del empleo total. En España, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial constituían en 1995 el 7,1% de la masa laboral (y el 16,1% de las mujeres con empleo); sin embargo, entre 1994 y 1995, el trabajo a tiempo parcial creció un 13,4% comparado con el 2,4% de crecimiento del empleo total. De la misma forma, en el Reino Unido entre 1984 y 1994 el número total de trabajadores a tiempo parcial pasó de 4,8 millones a casi 6 millones (de los cuales 4,7 millones eran mujeres).

El trabajo a tiempo parcial libremente elegido puede ser una parte importante de las estrategias de empleo en la mayoría de los países europeos. Los sindicatos europeos son plenamente conscientes del riesgo de que el trabajo a tiempo parcial está asociado con la discriminación contra la mujer, los bajos ingresos y la segregación social. La CES dice que, a nivel europeo, deberían iniciarse normativas sobre las diferentes formas de empleo atípico (o no-standard) con el fin de garantizar la igual de trato en cuanto a protección social y derechos laborales, afrontar el problema de la inseguridad del puesto de trabajo y combatir la discriminación entre hombres y mujeres.

4. Cuestiones de igualdad de sexos

La igualdad de sexo ha sido tratada en la ronda negociadora de 1995 en varios países con referencia, en particular, a la igualdad de salario, el bajo salario y reconciliar la vida laboral y la familiar. La diferencia salarial entre mujeres y hombres se está reduciendo gradualmente pero sigue siendo importante. Los resultados de unos cuantas investigaciones recientes en este área aportan información cuantitativa: en los Países Bajos, de acuerdo con las cifras aportadas por la oficina central holandesa de estadística en 1995, los ingresos de los trabajadores masculinos superaron los de las mujeres trabajadoras en una media del 43%, mientras que en Irlanda, el Irish Congress of Trade Unions (Confederación Sindical de Irlanda) estima que las mujeres trabajadoras ganan actualmente un 69% de los ingresos por hora de los trabajadores.

⁹ Véase Jan-Peter van den Toren, (1995): Netherlands, en ISE (1995): Negociación colectiva en Europa Occidental 1994-1995, Bruselas, pp. 107-121.

Con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, los sindicatos han presentado reivindicaciones especiales de suplementos salariales. En Noruega, por ej., se introdujo por primera vez en 1995 un incremento salarial llamado "suplemento Mujeres" o "igualdad de salario", pero tomó la forma de incrementos para grupos ocupacionales especialmente constituidos por mujeres, en vez de incrementos individuales específicos para mujeres como habían propuesto los sindicatos¹⁰. De la misma forma, en Suecia, se negociaron en 1995 aumentos salariales mayores que la media en aquellos sectores con mayoría de trabajadores femeninos.

En Gran Bretaña, los sindicatos siguieron un enfoque de dos vías empleando tanto la negociación colectiva como la legislación de discriminación para abordar las cuestiones de género. Los sindicatos habían tenido un éxito considerable en el logro de reivindicaciones de igual salario para trabajo de igual valor y, al mismo tiempo, la existencia de legislación igualitaria les ha facilitado el comprometerse en ejercicios de evaluación de puestos de trabajo y el garantizar la igualdad de trato. Puesto que el problema de bajos salarios en Gran Bretaña afecta predominantemente a las mujeres trabajadoras a tiempo parcial, la adopción por parte del TUC del objetivo de 4£ por hora como ingresos mínimos beneficiará ampliamente a las mujeres.

En Italia, los nuevos acuerdos sectoriales en la industria textil y zapatera introdujo acuerdos especiales para las madres trabajadoras: las mujeres en empleos de fábricas (trabajadoras manuales) recibirán salarios de maternidad más elevados (90% del salario normal en lugar del 80% estatutario), los niveles de empleo a tiempo parcial se elevarán en un 5% y se introducirán los días adicionales de permiso retribuido y no retribuido por razones familiares.

6. Avances nacionales

6.1. Alemania

En Alemania, la ronda salarial de 1995 tuvo lugar con la economía en una clara fase de recuperación (incluso a pesar de que el crecimiento del PIB, a finales de año, fue algo menor de lo previsto). Los sindicatos se refirieron a pérdidas sustanciales en los salarios reales de los dos años anteriores y reivindicaban incrementos en retribuciones y salarios de entre un 5 y un 6%. Los empresarios, por su parte, pidieron la continuación de la "política de negociación colectiva razonable y sensata de 1994" y también querían impulsar posteriores medidas de flexibilidad en el área de organización del trabajo y de la jornada laboral.

La mayoría de los acuerdos sectoriales en el sector privado se lograron durante la primera mitad del año¹¹ y produjeron unos incrementos medios anuales de 3,7-3,8% frente a un tasa de inflación media de 1,8%.

Las negociaciones en el sector de servicios públicos fueron más difíciles; se alcanzó finalmente un acuerdo en mayo, considerado por el sindicato ÖTV simplemente como aceptable, que conseguía para las retribuciones y los salarios unos incrementos del 3,2%.

¹⁰ Véase en *European Industrial Relations Review*, n.260, Septiembre 1995.

¹¹ Para detalles relativos a los acuerdos de 1995 en la industria de ingeniería, químicas, sector de seguros y banca, véase Reinhard Bispinck (1995): Alemania, en ISE (1995), cit., pp.68-69.

La jornada laboral siguió siendo un tema clave en Alemania occidental. La semana de 35 horas, ya acordada en 1990, se introdujo según lo previsto en la industria gráfica en abril de 1995 y, a comienzos de octubre en la industria de ingeniería y electrónica, en ambos casos con incrementos salariales compensatorios.

En septiembre de 1995, se alcanzaron dos acuerdos importantes a nivel de empresa sobre la jornada laboral flexible, en Opel y Volkswagen.¹² El acuerdo VW, además de incrementos salariales a partir de enero de 1996 (VW no está cubierta por el acuerdo colectivo de trabajadores metalúrgicos), alcanzaba un compromiso sobre el tema de trabajar los sábados: se pueden trabajar hasta 12 sábados al año (la prima por trabajar el sábado se reduce del 50% al 30%). La jornada laboral flexible se acordó hasta un máximo de 38,8 horas a la semana y 8 horas diarias de lunes a viernes, con una media anual de 28,8 horas semanales. VW también renovó la cláusula de seguridad en el puesto de trabajo (no despidos forzosos) del acuerdo previo a nivel de empresa.

Para finales de año, IG Metall propuso a los empresarios y al gobierno un "pacto por el empleo" (Bündnis für Arbeit), manteniendo las reivindicaciones salariales al nivel de la inflación en 1997 (los incrementos salariales para 1995 y 1996 ya estaban definidos en el acuerdo bianual firmado a principios del año y la siguiente ronda salarial ha de tener lugar en la primavera de 1997). Los elementos del "pacto" propuesto son: 1) IG Metall aceptará niveles iniciales por debajo del nivel mínimo acordado colectivamente "durante un período limitado" para los desempleados de larga duración contratados recientemente a los que se ofrezcan contratos de larga duración; 2) IG Metall aceptará que sus miembros tomen tiempo libre en lugar del tiempo extra trabajado, según el modelo de "banco de horas" individual; 3) por su parte, las empresas deben aceptar no hacer despidos en el curso de los tres próximos años e incrementar el número total de plazas disponibles para prácticas en un 5% anual (las empresas que no aumenten las plazas de prácticas deberán hacer un pago en su lugar), y 4) el gobierno está de acuerdo en aplazar indefinidamente los planes para recortar los subsidios de bienestar y desempleo. Si se consigue alcanzar estos criterios, los empresarios de la industria metalúrgica crearán 300.000 puestos de trabajo entre 1996 y 1998, que incluirían 30.000 para desempleados de larga duración. Las conversaciones entre IG Metall y las asociaciones de empresarios sobre el "pacto por el empleo" han comenzado a principios de 1996. El gobierno federal ha recibido con entusiasmo la propuesta de IG Metall y ha anunciado que la lucha contra el desempleo será su prioridad política en 1996.

La iniciativa de IG Metall fue bienvenida por la DGB y la mayoría de sus sindicatos miembros. El sindicato alemán de trabajadores de oficina (DAG) también manifestó que estaba preparado para dar su apoyo activo al "pacto por el empleo". A comienzos de Diciembre de 1995 la DGB presentó detalles de sus reivindicaciones y el Gobierno Federal estuvo de acuerdo en situar el tema en la agenda del "discurso del Canciller" (al que asistió el Gobierno, los empresarios y los sindicatos) el día 23 de enero de 1996. Con referencia específica a los objetivos planteados en el Libro Blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo en diciembre de 1993, la propuesta fue un "pacto social" por más empleo y formación, diseñado para conducir, a finales de siglo, a reducir a la mitad el número de desempleados registrado y un puesto de trabajo para cada joven. Los diferentes elementos de la propuesta pueden resumirse de la siguiente forma:

¹² Véase, para más detalle, *European Industrial Relations Review*, n.261, Octubre 1995, pp.12-13.

1. El número de puestos de trabajo debería aumentar significativamente en los próximos tres años.
2. Los empresarios del sector privado y del público deberían encargarse de aumentar la oferta de puestos de trabajo.
3. Debería haber un compromiso a nivel federal, de Länder y local para aumentar el número de puestos de trabajo en el sector público mediante la creación de más puestos a tiempo parcial y puestos para los discapacitados. Además, deberían darse pasos para asegurar que la política económica y estructural, de investigación, y la política de formación y medio ambiente se orientan hacia un modelo de crecimiento sostenible y cualitativo, promoviendo la innovación, apoyando la apertura de nuevas áreas de empleo, y con ello aumentando la competitividad.
4. La DGB y sus sindicatos miembros piden una reforma del estado de bienestar.
5. Los sindicatos destacan su disposición para emplear el proceso de negociación colectiva al servicio de estos fines. La jornada laboral debería ser también reducida posteriormente de forma que sirva a la creación de puestos de trabajo.

El discurso del Canciller del 23 de enero de 1996 estuvo acompañado por un documento de ocho páginas "pacto por el empleo y la conservación de los centros alemanes de producción" ("Bündnis für Arbeit und Standortsicherung") y representó un compromiso que aún contiene un considerable potencial para el conflicto. Se pudo evitar la abolición inmediata de las disposiciones estatutarias para la jubilación anticipada.¹³

Además, el Gobierno Federal aceptó recortar el subsidio de desempleo sólo en un 3%, en lugar del 5%. El mayor potencial para el conflicto reside en los planes para una reestructuración del sistema de impuestos favorables al empleo y al crecimiento, sobre los que aún no se ha dicho nada.

A mediados de febrero de 1996 se habían celebrado tres reuniones de alto nivel a nivel sectorial entre IG Metall y la federación de empresarios Gesamtmetall. Un punto especialmente controvertido es la reivindicación de IG Metall de que todo el tiempo extra, desde la primera hora, debería ser remunerado en forma de tiempo libre. En 1995, se trabajaron alrededor de 250 millones de horas extras lo que, en término de horas, es equivalente a 150.000 nuevos empleos. Las conversaciones han de continuar ahora -puesto que no parece posible un compromiso a nivel nacional- a nivel regional. Dominarán todo el proceso de negociación colectiva en 1996. Los sindicatos son plenamente conscientes de que sobre la base de los acuerdos alcanzados hasta ahora no se crearán nuevos puestos de trabajo. El "pacto por el empleo" tendrá que probar su valor no en la mesa de negociación sino en la práctica.

¹³ La nueva disposición aprobada el 14 de Febrero de 1996 por el Gabinete Federal dispone que las personas desempleadas mayores de 55 pueden seguir beneficiándose de los términos de la normativa sobre jubilación anticipada hasta ahora en vigor (con derecho continuado garantizado). El propósito del nuevo acuerdo regulador de "las pensiones de tercera edad para los desempleados y el trabajo a tiempo parcial para los mayores" es animar el empleo a tiempo parcial de los trabajadores mayores de 55, de forma que la disposición sobre jubilación anticipada se endurece seriamente: desde 1997 la jubilación anticipada sólo puede cogerse desde la edad de 61 y desde 1998 a la edad de 63; al mismo tiempo los subsidios de pensión de jubilación se recortan en un 10%.

6.2. Francia

1995 fue año de elecciones presidenciales en Francia. Las elecciones, con la victoria del candidato de la derecha, Jacques Chirac, marcaron el final de 14 años de presidencia socialista. Alain Juppé fue nombrado primer ministro. El nuevo gobierno conservador definió su programa en mayo, dando prioridad política a la llamada "batalla por el empleo".

Durante la primera mitad del año, la economía francesa estuvo en tendencia positiva, con unas expectativas de crecimiento del PIB de alrededor del 3% anual, descenso del desempleo y el empleo continúa aumentando. Por el contrario, la segunda mitad del año, con la elección del nuevo gobierno, se caracterizó por un señalado descenso de las previsiones de crecimiento económico (el crecimiento del PIB no debería exceder el 2,3-2,5% total anual), el anuncio por parte del gobierno de un plan masivo para la reforma de la seguridad social y del sistema de bienestar y por una ola sin precedentes de acción sindical en el sector público que paralizó los transportes durante un par de meses.

Debido al peculiar sistema francés de relaciones sociales¹⁴ en las que la negociación sectorial juega un papel marginal y la mayoría de las negociaciones salariales tienen lugar a nivel de empresa, las cifras finales sobre la evolución de los salarios en 1995 no estarán disponibles hasta mediados de 1996. Sin embargo, la mayoría de los observadores sociales señalan la reaparición del salario como un tema central en las negociaciones a nivel de empresa después de un período de austeridad salarial. El acuerdo logrado en Renault después de una serie de días de huelga concedía incrementos salariales del 4,5% frente a la oferta inicial de 2,5% por parte de la empresa. Una mejor situación financiera y el incremento de la productividad también se reflejaron en incrementos salariales generales para 1995 de un 2,2% en Peugeot y un 2% en Citroën (cuando se añaden incrementos salariales individuales, la factura salarial total para ambas empresas se elevó en una media del 3,7%). El gobierno apoyó subidas salariales moderadas, en línea con el 1,9% de inflación previsto para 1995, tal como afirmó en su recomendación sobre salarios en el sector público. Las previsiones del INSEE, el instituto nacional francés de estadística, sitúan el crecimiento anual del salario por hora de los trabajadores manuales en un 3,4%.

En el sector público, los salarios subieron un 1,2% en marzo y un 1,4% en noviembre. El salario no fue el tema central para los trabajadores del sector público, a pesar de que la causa inmediata de las grandes huelgas y manifestaciones que comenzaron en octubre fuera el anuncio por parte del gobierno de una congelación en el salario de los funcionarios para 1996, con el fin de reducir el déficit presupuestario. Junto al salario, la intranquilidad en el sector público tuvo lugar principalmente por la preocupación de los trabajadores sobre los efectos de los recortes de presupuesto en empleo y la amenaza que representaba la liberalización económica y la desregulación de los servicios públicos para el estatus especial de los trabajadores del sector público.

A finales de octubre, las tres principales organizaciones de empresarios y todas las confederaciones sindicales importantes, excepto la CGT, firmaron dos acuerdos marco intersectoriales muy importantes sobre el relanzamiento de la negociación colectiva, sobre la reorganización y reducción del tiempo de trabajo y sobre la articulación de los niveles de negociación y de las negociaciones en las empresas sin

¹⁴ Véase Christian Dufour (1995): Francia, en ISE (1995), cit., pp. 35-50.

representación sindical (CGT-FO no firmó este último acuerdo).¹⁵ El acuerdo sobre tiempo de trabajo, en particular, prevé que comiencen las conversaciones sectoriales a finales de enero de 1996 sobre anualización combinada y reducción del tiempo de trabajo. Las conversaciones sectoriales deberían tener lugar cada tres años sobre todos los temas relativos al tiempo de trabajo (horas anualizadas, trabajo de horas extras, tiempo parcial, condiciones de trabajo y "bancos de horas") con el fin de favorecer una organización de la jornada laboral más ventajosa para la creación de empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados.

6.3. Reino Unido

Las perspectivas económicas en Gran Bretaña siguen siendo positivas durante 1995. El PIB creció alrededor del 2,8% para finales de año y se espera que crezca al mismo ritmo también durante 1996. La inflación fue más moderada de lo que muchos comentaristas habían anticipado y no superó el 3,0-3,2 % de media anual. El gobierno siguió con una política económica basada en la baja inflación y en recortes en el gasto público. Esto no estaba explícitamente orientado hacia el logro de los criterios de convergencia de Maastricht para la UEM y existe un serio desacuerdo dentro del Partido Conservador sobre si la UEM es realizable, o económicamente deseable.

El desempleo siguió descendiendo en los primeros meses de 1995, pero este descenso se frenó considerablemente hacia finales de año. El ámbito de negociación colectiva para 1995¹⁶ se caracterizó también por un aparente crecimiento en los salarios. De hecho, estaba previsto que los salarios medios crecieran alrededor del 3,25% a finales de 1995 y de acuerdo con las cifras del Ministerio de Finanzas (Treasury) se espera que el poder adquisitivo real crezca alrededor del 2% durante el mismo período. El relativamente modesto nivel de acuerdos salariales visto durante el año estuvo inevitablemente influido por las percepciones negativas de las previsiones económicas del país (especialmente, una recuperación económica en parte atribuible a mejores resultados en exportación, consecuencia de la salida forzada de la libra británica del SME y un crecimiento modesto de los gastos de los consumidores). En el sector público siguió funcionando una congelación nominal de la factura salarial total, durante todo el año 1995. Cualquier incremento salarial ha tenido que estar basado bien en la mejora de la productividad o en economías de eficacia. La orientación informal general de la política del gobierno fue que el salario del sector público no debería elevarse por encima del 3%.

A pesar de que los trabajadores británicos tienen la semana laboral media más larga en la UE con 43,4 horas, no es fácil para los sindicatos, debido también al sistema de negociación colectiva totalmente descentralizado, hacer campaña activa en favor de la reducción de la jornada laboral. Una tendencia creciente en la jornada laboral fue el desarrollo de las "horas anualizadas" (la jornada laboral expresada como horas trabajadas durante el año con las empresas, con la posibilidad de éstas de adaptar las horas semanales de trabajo con las necesidades de la empresa). Los sindicatos no se oponen necesariamente a las horas anualizadas y en algunos casos han podido garantizar reducciones en el tiempo de trabajo, más elección para los trabajadores y más control sobre las horas trabajadas. Cerca de 2 millones de empleados (cerca del 9% de la masa laboral total) en el Reino Unido está incluida en acuerdos de anualización de horas.

¹⁵ Un resumen detallado de estos dos acuerdos se ofrece en *European Industrial Relations Review*, n.263, Diciembre 1995, pp.14-16.

¹⁶ Véase David Coats, Reino Unido, en ISE (1995), cit., pp.159-168.

6.4. Italia

El gobierno "técnico" interino de Lamberto Dini no sólo consiguió concluir el difícil programa político a corto plazo de reducir la enorme deuda y el gasto público sin romper la delicada maquinaria del diálogo social y la política de ingresos creada con el acuerdo nacional tripartito de julio de 1993, sino que demostró una vida más larga de lo esperado (estaba obligado a renunciar después de la aprobación de la reforma de las pensiones en verano, pero hubo un amplio consenso político para prolongar su mandato hasta finales de 1995, con la aprobación del presupuesto para 1996). La economía se mantuvo boyante durante 1995, con un crecimiento del PIB superior al esperado (3,0-3,1% frente a una previsión de 2,7% a comienzos de año). La tasa de inflación, sin embargo, se disparó hasta el 5,4%, debido principalmente a una nueva depreciación de la lira y a unos impuestos indirectos más altos. El desempleo se mantuvo también casi al mismo nivel que en 1994 (11,8%). En este contexto de contradicciones, los sindicatos no modificaron las orientaciones salariales para la ronda de negociación colectiva de 1994-95, previstas en el acuerdo central tripartito de julio de 1993.¹⁷

El progreso más importante que afectó a la economía y a las relaciones industriales durante 1995 fue desde luego la conclusión satisfactoria del proceso de reforma del sistema de pensiones, que fue discutido y negociado por el gobierno con los sindicatos, y finalmente aprobado como ley por el Parlamento en Agosto de 1995.

En el transcurso del año, se concluyeron todos los acuerdos colectivos que estaban pendientes para 1994-95 (textil, construcción, alimentación e industria del calzado en particular) siguiendo las mismas líneas de los convenios industriales negociados en el año anterior (incrementos salariales alrededor del 6% por un período de dos años, en línea con la inflación prevista).

De acuerdo con las cifras presentadas por ISTAT, el instituto nacional de estadística, los índices salariales acordados crecieron una media de 3,5% de media anual hasta octubre de 1995. Los salarios en el sector público crecieron sólo un 2,2% en el mismo período. Por el efecto combinado de moderación salarial y una inflación más alta de lo previsto, los salarios reales registraron un crecimiento negativo por segundo año consecutivo: el poder adquisitivo registró una pérdida media de alrededor de 2 puntos. En consecuencia, las conversaciones tripartitas de septiembre de 1995 sobre política de ingresos fueron particularmente difíciles: los sindicatos se encontraron con la resistencia por parte de los empresarios y el gobierno para aplicar la cláusula de revisión salarial incluida en el acuerdo central de julio de 1993 en el caso de incrementos de los precios al por menor superiores a lo previsto. Sobre este tema se alcanzó un compromiso de acuerdo para los trabajadores del sector público.

Las conversaciones previas sobre la ronda negociadora a nivel de empresa (el llamado "segundo nivel" de las negociaciones salariales previstas en el acuerdo central de julio de 1993) que se habían de iniciar durante la segunda mitad de 1995 fueron particularmente difíciles. Los acuerdos a nivel de empresa pueden negociarse una vez durante los cuatro años de duración de cada acuerdo sectorial en lo que respecta a incremento salarial. Las subidas tienen que estar estrechamente relacionadas con mejoras en la productividad, calidad y otros elementos competitivos que las empresas pueden tener a su disposición. Los empresarios pedían,

¹⁷ Para un análisis detallado de este acuerdo véase ISE (1994), y para los avances en la negociación colectiva sectorial: Giuseppe D'Aloja (1995), Italia, en ISE (1995), cit., pp.93-106.

especialmente, mayor flexibilidad salarial y menores costes laborales en el sur de Italia. (La CISL y la UIL están más abiertas a discutir estos temas, mientras que la CGIL se opone totalmente a ellos).

6.5. España

La ronda de negociación colectiva de 1995 tuvo lugar bajo difíciles condiciones políticas, con el gobierno socialista de Felipe González muy debilitado por una serie de escándalos financieros y políticos. Un crisis política que conducía a elecciones generales durante 1995, fue pospuesta a 1996 sólo por la presidencia española de la UE durante la segunda mitad del año. El crecimiento del PIB (3,0% durante 1995) estuvo entre los más altos de la UE, pero también se mantuvieron preocupantemente altos los índices de desempleo (cerca del 23% de la población activa) y de inflación (4,7%). En consecuencia, los salarios no fueron un factor clave en las negociaciones de 1995, dando prioridad al mantenimiento del empleo. Un segundo grupo de prioridades fueron las relativas a las áreas afectadas por la reforma radical de la legislación laboral aprobada por el Parlamento en 1994¹⁸: el aumento de los poderes discrecionales de los empresarios para modificar las condiciones laborales individuales y colectivas en el más amplio sentido fue una de las mayores preocupaciones de los sindicatos.

En lo que respecta a los acuerdos salariales, los sindicatos decidieron buscar subidas de salario en línea con las previsiones de la inflación para el año (3,5%) con cláusulas de revisión salarial que se aplicarían si esta cifra se viese superada por la inflación real. Se firmaron varios acuerdos sectoriales en este sentido, en la industria química, en el sector de la construcción, en la industria textil y para los funcionarios públicos. Las subidas salariales medias para 1995 se estiman en alrededor del 3,7%, lo que implica una pérdida de un punto en términos reales.

6.6. Suecia

La economía sueca experimentó una fuerte recuperación en 1995, cuyos principales factores fueron principalmente las exportaciones y también el consumo privado. La inflación permaneció por debajo del 3% mientras que los niveles de desempleo se mantuvieron casi sin cambios en comparación con los del año anterior, en cerca del 8% de la población activa.

Los esfuerzos de la LO para formular reivindicaciones comunes para todos los sindicatos afiliados, de cara a la ronda de negociación colectiva de 1995¹⁹ acabaron sin éxito. De hecho, los sindicatos en la mayor parte de los sectores beneficiarios (papel e ingeniería en particular) consideraron las reivindicaciones salariales propuestas como ajustadas demasiado a la baja. Aunque aceptan que el mercado laboral sueco no podría asumir reivindicaciones salariales más altas que las propuestas por LO, los sindicatos afectados dicen que es el momento para que ellos intenten beneficiarse de la sana situación de beneficios en sus empresas incluso aunque esto pudiera tener el efecto de situarles en una posición negociadora diferente

¹⁸ Véanse más detalles en Antonio González y Eduardo Gutiérrez (1995), España, en ISE (1995), cit., pp.141-150. Véase también: *IDS Employment Europe*, n.404, Agosto 1995.

¹⁹ Véase para más detalles Anders Hähnel y I. Göransson (1995), Suecia, en ISE (1995), cit., pp. 151-158. Véase también *European Industrial Relations Review*, n.259, Agosto 1995 y n.263, Diciembre 1995.

de la de aquellos sindicatos que representan a los trabajadores en industrias orientadas hacia el mercado interior y en los servicios privados y públicos.

La ronda negociadora de 1995 estuvo por tanto caracterizada por acuerdos a nivel de industria, que cubrían un período de tres años (de abril de 1995 a la primavera de 1998). Las negociaciones fueron bastante difíciles, en especial en el sector público, y hubo un significativo número de conflictos sociales. Los aumentos de salario negociados superaron el nivel del 3,5% que se consideraba en línea con la llamada "norma europea". ~~Los negociadores sindicales, sin embargo, consideraron que el 3,5%~~ tenía que ser considerado como una cifra media y que había derecho a negociar más, por ejemplo, en aquellos sectores (servicios, etc.) en los que las mujeres representan la mayoría de la población activa.

6.7. Otros países europeos

En **Austria**, la negociación colectiva durante 1995 tuvo lugar de acuerdo con el bien establecido, altamente corporativo sistema de relaciones industriales. Según las estimaciones de la confederación sindical ÖGB, el crecimiento nominal medio de los salarios fue de 3,8% frente al 2,3% de la tasa de inflación. El poder adquisitivo de los trabajadores se vio por lo general mantenido, o ligeramente mejorado.

En **Bélgica**, las negociaciones salariales no pudieron celebrarse como resultado de la congelación salarial (excepto la indexación salarial según el coste de vida) para 1994-96 incluida en el llamado "Plan Global" aprobado por el Gobierno a finales de 1994²⁰. Un acuerdo central para 1995-96 pidió a los interlocutores sociales a nivel sectorial que incluyeran disposiciones sobre creación y protección de empleo en sus acuerdos colectivos. Durante la primera mitad del año se lograron una serie de acuerdos en la mayoría de las ramas. Estos acuerdos generalmente incluían disposiciones sobre: a) mantener la edad de jubilación anticipada (55-56 años) o reducirla a este nivel; b) introducción de jubilación anticipada a tiempo parcial; c) derecho a tomar pausas en la carrera; d) derecho a pasar de trabajo a tiempo completo a trabajo a tiempo parcial; e) formación profesional de los trabajadores como una medida para reducir la jornada laboral; f) medidas para reducir las horas extraordinarias; y g) medidas de seguridad en el empleo.

En **Dinamarca**, durante los últimos 50 años, la negociación colectiva ha tenido lugar en intervalos regulares de dos años -con sólo dos excepciones, en 1958 y 1987²¹. La ronda negociadora 1995-96 en el sector privado concluyó con la intervención del mediador del Estado y se lograron incrementos salariales medios de 2,5-3% durante cada uno de los dos años. También se lograron nuevos acuerdos colectivos similares para la mayoría de los grupos en el sector público. Con la inflación por debajo del 2%, la mayoría de los trabajos tuvo incrementos en el salario real durante 1995.

En **Finlandia**, después de las elecciones generales de marzo de 1995 que llevaron a la formación de un nuevo gobierno de coalición con un primer ministro socialdemócrata, se logró un acuerdo general sobre política de ingresos en octubre de 1995. El acuerdo tiene una duración de dos años (hasta finales de enero de 1998) y

²⁰ Véase ISE, *Negociación en Recesión, Tendencias en la Negociación colectiva en Europa occidental 1993-94*, pp.27-36, 1994.

²¹ Descripciones precisas de los avances en negociación colectiva durante 1995 y de la estructura de la negociación en Dinamarca aparecen en *European Industrial Relations Review*, n.262, Noviembre 1995.

ofrece incrementos salariales de al menos un 1,8% en noviembre de 1995 y al menos un 1,3% más en octubre de 1996.

En **Grecia**²², se firmó en enero de 1995 un acuerdo entre GSEE y las asociaciones de empresarios, que afectaba al sector privado. El acuerdo conseguía subidas para los niveles básicos de salario del 4% a partir de enero de 1995 y de un 4% adicional desde julio de 1995. Si de aquí a finales de año la inflación es superior al 8% previsto, la diferencia (hasta un nivel del 10,4%) debería pagarse en enero de 1996. El acuerdo de 1995 en el sector público (negociado entre ADEDY, la confederación griega de funcionarios, y el gobierno) lograba dos incrementos salariales del 3% en enero y julio de 1995. Debería señalarse que estos tipos de acuerdo establecen los niveles mínimos para los salarios y el nivel de incremento salarial puede mejorarse mediante negociaciones a nivel de sector o empresa.

En **Irlanda**, los avances salariales durante 1995 tuvieron lugar en el marco del tercer pacto social, el Programa por la Competitividad y el Empleo (PCW), negociado en 1994 para un período de tres años. El nivel de incremento salarial para 1995 acordado en el PCW fue del 2.5% para el sector privado y del 2% para el público. El efecto de las medidas de imposición personal, también negociadas en el PCW, combinado con una baja inflación persistente, contribuyeron a salvaguardar y en algunos casos mejorar el poder adquisitivo durante 1995.

En los **Países Bajos**, desde 1982, la moderación salarial ha sido un factor importante en el proceso de negociación a cambio de medidas de protección/creación de puestos de trabajo y reducciones en la jornada laboral. La mayoría de los acuerdos firmados durante la primera mitad de 1995²³ concedían subidas salariales de entre 1,5% y 2%, aproximadamente en línea con las previsiones de la inflación. Muchos acuerdos introducían reducciones de la jornada laboral (banca, funcionarios, trabajadores metalúrgicos, Akzo, Shell) generalmente sin pérdida salarial. Los efectos sobre la creación de empleo de la moderación salarial en 1994 y 1995 son considerados, sin embargo, limitados y decepcionantes por los sindicatos.

En **Noruega**²⁴, se aceptó una propuesta de mediación para resolver la ronda negociadora de 1995 en el sector privado por parte de LO y YS (la confederación de sindicatos profesionales). El crecimiento nominal medio de los ingresos (aumentos negociados a nivel central más escalas barémicas) fue del 3% frente al 2,5% de inflación.

En **Portugal**, los salarios nominales crecieron durante 1995 en una media del 4,8% con un 0,5% de crecimiento en términos reales en comparación con el año anterior. A finales de enero de 1996 se firmó un acuerdo central tripartito (Acuerdo de Concertación Social de Curto Prazo, Acuerdo de Diálogo Social a Corto Plazo) por parte del gobierno, la UGT-P y las confederaciones de empresarios. El crecimiento salarial negociado para 1996 debería superar el 4,5% (es decir, 3,5% para cubrir la inflación prevista y un 1% de aumento de productividad). La jornada laboral media legal será también gradualmente reducida de 44 a 40 horas. Otras partes del acuerdo

²² Los avances más importantes en negociación colectiva en Grecia durante los primeros meses de 1995 pueden verse en Aiki Mouriki (1995), Grecia, en ISE (1995), cit., pp. 79-91.

²³ cfr. IDS, Employment Europe, n.400, Abril 1995 y n.404, Agosto 1995.

²⁴ La ronda de negociación de 1995 en Noruega es descrita con exactitud en *European Industrial Relations Review*, n.260, Septiembre 1995.

incluyen la política de empleo, las relaciones industriales, la seguridad social y la política fiscal.

7. Conclusiones

A comienzos de 1995, la mayoría de las economías en la Unión Europea estaban enfrentadas a dos opciones diferentes y en parte en conflicto. La primera era dar prioridad a la reducción de déficits públicos con el fin de lograr tan pronto como sea posible los objetivos fiscales definidos en el Tratado de Maastricht con un crecimiento económico a corto plazo más lento (reducción del gasto público e incrementos en fiscalización directa e indirecta), mientras la otra estaba representada por una maximización de los efectos de crecimiento económico a corto plazo con el fin de estimular la creación de empleo y reducir el desempleo. No se consiguió un equilibrio entre las dos opciones. Por el contrario, en todos los países de la UE se dio máxima prioridad a la primera opción - junto al imperativo de mantener la inflación baja. También como resultado de los esfuerzos simultáneos requeridos a las economías de países con muy diferentes niveles de desarrollo económico y generalmente compitiendo en los mismos mercados, la recuperación económica descendió rápidamente en la segunda mitad del año y los extremadamente altos niveles de desempleo permanecieron sustancialmente sin cambios. Incluso aunque los costes económicos y sociales de dichas decisiones se dejaron sentir en toda Europa, tuvieron un impacto mucho más negativo en las economías más débiles del sur de Europa.

Un año después, existe un creciente consenso general según el cual si los niveles de desempleo actuales no se reducen rápidamente durante 1996, todo el proceso que conduce a la moneda única europea se verá seriamente en peligro. El Presidente de la Comisión Europea, Jacques Santer, en un reciente discurso ante el Parlamento Europeo invitó a todas las fuerzas políticas, económicas y sociales a concluir un "pacto de confianza por el empleo". En esta perspectiva, la UE debería dar un nuevo impulso (un millón de Ecus en recursos suplementarios debería ser desbloqueado por la Comisión) a las redes transeuropeas que fueron uno de los elementos más importantes en la estrategia para la competitividad, el crecimiento y el empleo diseñada en el Libro Blanco. La UE debería también destinar nuevos recursos financieros para estimular la I+D (alrededor de 700 millones de Ecus) y para apoyar la creación de nuevas PYMES y la actividad de las existentes. Además, el impacto sobre el empleo de las políticas estructurales y otras de la comunidad debería estar claramente establecido. La UE también debería intentar estimular y coordinar un mayor esfuerzo hacia la creación de empleo por parte de los gobiernos de todos los Estados Miembros. Una Mesa Redonda Europea para el Empleo debería ser convocada en mayo y el empleo debería ser también un tema importante en el marco de la próxima Conferencia Intergubernamental.

Los pactos sociales recientemente firmados en Alemania y Portugal, los pactos sociales ya existentes en Italia e Irlanda o el acuerdo sobre política de ingresos en Finlandia constituyen posibles puntos de referencia para un esfuerzo renovado en la lucha contra el empleo por parte de los gobiernos europeos, los empresarios y los sindicatos.

Durante 1995 el crecimiento de los salarios nominales en Europa occidental fue generalmente moderado y marcadamente por debajo de los crecimientos medios en la productividad laboral. Sin embargo, debido a las bajas tasas de inflación, los salarios

reales estuvieron salvaguardados o ligeramente mejorados en toda Europa, con las dos principales excepciones de Italia y España.

La moderación salarial fue el resultado de uno o más de los siguientes factores:

- a) pactos sociales tripartitos o acuerdos sobre política de ingresos, como fue el caso de Irlanda, Italia y Finlandia;
- b) estrategias de negociación por parte de los sindicatos con el fin de lograr reducciones en las jornadas de trabajo y las políticas de protección/ creación de empleo (ej. los Países Bajos);
- c) las decisiones unilaterales por parte de los gobiernos nacionales en el marco de los programas nacionales de convergencia económica en la perspectiva de la UEM (por ej., la congelación salarial general en Bélgica, o las estrictas orientaciones salariales para las negociaciones en el sector público en varios países);
- d) un equilibrio negativo de poder para los negociadores sindicales enfrentados con niveles de desempleo extremadamente elevados, desregulación de los derechos existentes de los trabajadores (por ej. en España) y recortes en el estado de bienestar.

Mientras que el tiempo de trabajo no fue generalmente un tema de negociación en los países nórdicos, en el resto de Europa los sindicatos prefirieron negociar diversos y combinados medios de reducir la jornada de trabajo (trabajo a tiempo parcial, semana laboral flexible unida a reducciones en las horas laborales anuales, medidas para reconciliar la vida laboral y la familiar, sistemas de jubilación anticipada parcial, etc.), en la mayoría de los casos a nivel de empresa, en lugar de reivindicar reducciones generalizadas en las horas de trabajo a nivel nacional o sectorial.

Traducción: Departamento Internacional de CC.OO.

isa/traduc/com-ej/neg-col.ise
09.04.96

