



Resolución de la CES sobre la campaña salarial y líneas de orientación para la coordinación de la negociación colectiva 2009

Aprobada por el Comité Ejecutivo de la CES de 3-4 diciembre 2008

La campaña salarial

1. A partir del mes de febrero de 2008 la CES decidió lanzar una campaña salarial. El 5 de abril realizamos una gran manifestación en Ljubljana con la participación de más de 35.000 trabajadores. El 1 y 2 de octubre hemos organizado una Conferencia sobre los salarios que ha tenido una participación record con la presencia de representantes de alto nivel de la Comisión (Almunia), del BCE (Trichet), de BusinessEurope (De Buck) y de numerosos académicos y expertos en cuestiones salariales.
2. En esta Conferencia, el BCE ha confirmado de manera particular su posición tradicional, es decir que frente a la actual crisis económica, hay que mantener la política salarial bajo control, yendo incluso más allá del concepto de moderación salarial, hacia una política salarial deflacionista capaz de no crear tensiones inflacionistas debido a la repercusión de la crisis financiera y a la oscilación del precio de las materias primas. No compartimos este punto de vista.
3. Durante los cinco últimos años, hemos conocido, más particularmente en los países de la Eurozona una reducción del poder adquisitivo (-1,4%) que ha producido una redistribución perversa de la riqueza en Europa. Eurostat certifica que en el periodo 2002-2007 los salarios han representado una parte decreciente del PIB europeo (una reducción del peso de los salarios en la UE 27 del 4,18% y del 6,36% en los países de la Eurozona).
4. Sin embargo, este verdadero deslizamiento de la riqueza de los salarios hacia los beneficios no ha sido utilizado por las empresas para aumentar la tasa de inversiones en el sector industrial dado que en el mismo periodo se ha registrado una contracción del 1,3% en las inversiones en Europa y del 0,9% en la Eurozona.
5. Por el contrario, las inversiones europeas en el sector financiero han aumentado de manera considerable (+2,7%) y han contribuido, de esta manera, a la actual crisis financiera mundial. Además, toda la política salarial en Europa ha sido inferior a los márgenes de la productividad realizada mientras tanto, y por tanto, por definición, no es posible que haya sido la causa de la inflación.
6. La verdad es que los salarios han sido utilizados como variable de ajuste a la mundialización, para reducir el coste de la producción y han intentado así

recuperar los márgenes de competitividad perdidos en el terreno de la innovación y de la productividad del capital.

7. La consecuencia ha sido un efecto boomerang en la economía europea, que realiza todavía el 85% del PIB en el mercado interior. La contracción de los salarios ha provocado la reducción de la demanda interna y ha contribuido a la ralentización económica.
8. Pero esta política será aún más arriesgada y negativa en los meses venideros. En efecto, la crisis financiera se ha transformado en recesión de la economía real.
9. Los datos del tercer trimestre, que confirman los del segundo, demuestran la persistencia de un crecimiento negativo: Europa se encuentra en recesión.
10. Estamos convencidos de que una política salarial capaz de defender el poder adquisitivo y de aumentarlo con la redistribución de los beneficios de la productividad representa, al contrario, una política anticíclica positiva.
11. Por otra parte no queremos revivir la situación creada en la anterior crisis financiera (1929) en la que el precio fue pagado por los trabajadores con una caída vertiginosa de los salarios y la pérdida generalizada de empleos. Basándonos en estas consideraciones queremos continuar nuestra campaña sobre los salarios.
12. Existe el riesgo de que la tendencia económica actual empeore el año que viene, además de producirse una precarización del mercado laboral y una repercusión negativa sobre los salarios, en particular sobre los bajos salarios y en el salario social. La discriminación salarial que afecta ya a las mujeres (siendo la diferencia de 15% en la misma categoría profesional) afecta al mismo tiempo a los jóvenes y emigrantes. Incluso las sentencias del TJCE van en esa dirección. Por esta razón queremos utilizar la campaña para luchar de una manera más enérgica contra el dumping y las discriminaciones salariales y para reafirmar el principio "El mismo salario para el mismo trabajo" como el principio director que debe ser válido en toda Europa.

Las negociaciones colectivas en Europa en el contexto de una depresión económica

13. **Se espera una depresión prolongada.** Las previsiones económicas para los años venideros no son brillantes. Con la crisis financiera, los créditos no están tan disponibles como debieran para financiar a las empresas, las inversiones y las compras de bienes de consumo duraderos. El temor es que la actividad económica siga reduciéndose en 2009, con grandes dudas sobre una recuperación económica en 2010.
14. **La presión para una moderación aún más pronunciada.** Esta depresión económica podría debilitar la posición de los sindicatos en las negociaciones. Los sindicatos serán sistemáticamente confrontados al chantaje de la moderación salarial para salvar una parte del empleo existente.
15. La consecuencia de esta presión podría conducir a subidas salariales nominales muy débiles. Hasta ahora, ha habido alguna limitación a esto: para la media de la zona euro, las subidas salariales no han estado nunca por

debajo de un crecimiento del 2%. Esto podría cambiar con la crisis actual. La gravedad de la crisis y el hecho de que todos los países de la zona euro y de Europa se ven afectados duramente por la crisis son nuevos elementos. Junto a la tendencia a una descentralización poco controlada de las negociaciones colectivas, la debilidad o la ausencia de salarios mínimos o de rentas mínimas en algunos países miembros, la presión del Pacto de Estabilidad en la formación de los salarios en el sector público, todo ello podría finalmente desembocar en una dinámica salarial muy por debajo del crecimiento del 2% en grandes partes de Europa. La formación salarial actuará entonces como una fuerza deflacionista, como ha ocurrido en Japón donde la eliminación de bonos para los trabajadores regulares y la precarización de la fuerza de trabajo han contribuido a construir una trampa deflacionista durante un largo periodo.

16. **Para evitar este peligro habrá que reforzar la coordinación de las negociaciones colectivas en Europa.** Frente a los desafíos para las negociaciones colectivas que supone la depresión, le CES insiste a sus afiliados que sigan la línea de orientación tradicional de la CES en cuanto a la formación de los salarios. Para evitar el error de intentar salir de la crisis a través de la moderación competitiva, las subidas de salarios y las negociaciones colectivas deberían orientarse hacia la suma de la inflación y la tendencia al alza de la productividad.
17. Sin embargo, es posible que esta línea de orientación sea insuficiente. En caso de que la inflación se debilite y caiga muy por debajo del umbral definido como “estabilidad de los precios” (2% en el caso de la eurozona), la línea de orientación “inflación más productividad” podría provocar automáticamente la repetición de las tendencias deflacionistas y poner en riesgo el objetivo de la estabilidad de los precios hacia abajo. En el caso de que la inflación fuera realmente muy baja, la CES pediría a sus afiliadas que se dotaran de una garantía contra las tendencias deflacionistas, asegurando un mínimo de crecimiento salarial en las negociaciones colectivas que debe estar en todo caso por encima del umbral de estabilidad de los precios y aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores.
18. **La crisis necesita urgentemente una política que resuelva el problema de los salarios de pobreza.** Las crisis económicas debilitan no solo la posición de negociación de los sindicatos en general. Además, puede producirse un efecto aún mayor sobre los trabajadores que se encuentran en el último eslabón del mercado laboral y que tienden a tener una posición frente a la negociación estructuralmente muy débil. Esta competición perversa de los salarios más bajos debe terminar. **La CES hace un llamamiento a sus afiliadas para que actúen urgentemente en el problema de los salarios bajos, y para que movilicen las políticas y los instrumentos adecuados para garantizar que en cada país europeo exista un salario mínimo y decente.** Esto implica o un salario mínimo legal, o fortalecer la negociación colectiva, o una extensión legal de los convenios colectivos, o una renta de seguridad social mínima o una combinación de todos estos instrumentos.

Los salarios y las primas excesivas de los altos ejecutivos de las empresas

19. Es el momento de una distribución más justa de los ingresos en la UE y en las empresas. Las profesiones liberales y los jefes de las empresas pueden ganar más que los simples trabajadores, pero la diferencia salarial debe ser razonable.

20. La CES concede una gran importancia a las remuneraciones excesivas y pide al Consejo resultados para evitar que los riesgos que asuman algunos puedan afectar a la economía real, y que se restablezca un reparto equilibrado. No son los trabajadores con un contrato de duración indefinida los que obtienen beneficios. Los verdaderos ganadores son esos altos ejecutivos que, después de haber llevado sus empresas o bancos casi a la quiebra, además obtienen “paracaídas dorados”, o siguen cobrando remuneraciones o primas excesivas. Esta segunda perversión debe ser igualmente atacada. Para la CES, el Consejo debe tener en cuenta los puntos siguientes:

- Los Estados miembros deben plantearse la eficacia de sus marcos reglamentarios haciendo frente a las remuneraciones excesivas;
- Los Estados miembros deben coordinar sus sistemas fiscales para crear condiciones idénticas para todos. Deben igualmente igualar sus medidas fiscales para frenar los sistemas de remuneración excesiva. Deben tomarse medidas en materia de coordinación fiscal;
- Las remuneraciones superiores y las primas deben tener un techo. En el marco de la repartición general de los ingresos por país, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de un techo máximo para las primas y el salario de los ejecutivos;
- El salario de los ejecutivos debe ceñirse a los intereses de otras partes afectadas y a la continuidad del empleo a largo plazo;
- El salario según el mérito debe, pues, depender de indicadores (como la satisfacción del cliente, la satisfacción del empleado, la responsabilidad social de las empresas) y debe ser aplicado de igual manera a toda la mano de obra, y no solo a la dirección de la empresa. Los indicadores que se utilizan a menudo, como el volumen de los intercambios, la rentabilidad, el valor de las acciones, presentan raramente una correlación con los esfuerzos personales o los resultados individuales;
- Se debería formular un principio de conflicto de interés; los miembros del consejo de administración no deberían tener intereses personales en las fusiones y los traspasos;
- Es necesaria una total transparencia sobre cada aspecto del sistema de remuneración o sobre los acuerdos individuales. Los representantes de los trabajadores y/o los órganos representativos deben tener derecho a ser informados a cerca de los sistemas de remuneración y tener un tiempo de palabra en las reuniones de los accionistas;
- La dirección de la empresa debería difundir regularmente informaciones sobre las proporciones salariales y la remuneración de los distintos grupos de mano de obra en la empresa, incluyendo a la dirección y, llegado el caso, al comité de control.

La cooperación transnacional

21. Las sentencias del TJCE acentúan el problema de los instrumentos a nuestra disposición para la gestión de la movilidad transnacional de las empresas. Hay, en el plano objetivo, una asimetría entre el nuevo reto planteado por la dimensión del comercio mundial y los derechos y los poderes sindicales.

22. Sin esos nuevos derechos será cada vez más difícil anticipar y gestionar el proceso de reestructuración, de deslocalización y de externalización de los grupos multinacionales. En efecto, la cadena de producción se alarga más allá

de las fronteras, mientras que la cadena de los derechos de los trabajadores se debilita y/o se rompe. La actual crisis económica podría hacer que esta contradicción fuera aún más evidente y acentuar nuestras dificultades.

23. Esta es la razón por la que habrá que ser más capaces, por nuestra parte, de mejorar aún más la capacidad de profundizar en la cooperación y la iniciativa a nivel transnacional. En estos últimos años se han realizado ya algunas iniciativas positivas. Varias Federaciones industriales han tomado decisiones y han realizado experiencias para la negociación y/o la gestión de la movilidad transnacional de las empresas y han fijado procedimientos precisos en cuanto a los problemas de coordinación interna, a partir del papel de los sindicatos nacionales y de los CEE.
24. Por nuestra parte, hemos realizado un esfuerzo para animar y hacer disponible la cooperación transfronteriza entre sindicatos, para facilitar los intercambios de información, el conocimiento mutuo de la estrategia de las empresas y la condición del mercado laboral; también políticas de negociación necesarias para defender mejor los derechos de los trabajadores.
25. Sobre esta base, ha sido aprobado recientemente por la Comisión un proyecto elaborado y propuesto por los CSIR y que nos permitirá en los próximos meses reforzar la cooperación intersindical en siete CSIR, es decir:
 1. Friuli-Venezia-Giulia/Slovenia,
 2. Andalucía/Algarve,
 3. Lombardia/Tessin/Piemonte
 4. Viadrina (Berlin-Berlin-Brandenburgo/Lubskie),
 5. Friuli-Venecia-Giulia/Veneto/Croacia Sudoccidental
 6. Elbe-Neisse (Alemania-Polonia Republica Checa)
 7. Galicia/Norte de Portugal
26. En lo que respecta al desarrollo del diálogo social en las empresas a nivel transnacional, la Comisión ha presentado un Documento, en el marco del paquete social lanzado el 2 de julio 2008.
27. El Documento tiene como objetivo resumir toda la actividad realizada tras la decisión tomada en la precedente Agenda social, es decir, evaluar la posibilidad de dar un valor jurídico opcional, a disposición de los interlocutores sociales, a los acuerdos firmados a nivel transnacional.
28. El Documento ofrece una cartografía detallada de los textos firmados a este nivel y confirma la tendencia a un crecimiento continuo de estos acuerdos. El Documento confirma que desde el año 2000 hasta 2008 los acuerdos se han multiplicado, pasando de 32 (2001) a 243 (2007). Nuestra opinión es que la crisis acentuará esta tendencia.
29. Pero a nivel de las propuestas el Documento sigue siendo insuficiente ya que las únicas propuestas que se han planteado han sido la creación de un Grupo de expertos y la puesta en marcha de un sitio Internet.
30. Conocemos la oposición de BusinessEurope a esta iniciativa y su influencia en este Documento. En cualquier caso, la Comisión no propone la apertura de una fase de consulta a los interlocutores sociales ya que, en estos momentos, no tiene la intención de prever una iniciativa de legislación de este tema.

31. En este marco, el Comité de coordinación de la negociación colectiva nos ha pedido que continuemos nuestra iniciativa sobre el tema, implicando al PE, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones; que apoyemos las iniciativas de las federaciones industriales y que profundicemos en los aspectos jurídicos derivados del desarrollo de los acuerdos, como lo demuestran los fallos del TJCE, para avanzar propuestas capaces de hacer evolucionar lo más posible la situación existente.