



Resolución 2007 para la coordinación de la negociación colectiva 2008

(adoptada por el Comité Ejecutivo de la CES, 6/12/07)

I. El contexto económico y político

1. **Otro contexto económico.** Con la vuelta de un crecimiento más fuerte a partir de 2006, el contexto general para la negociación colectiva y la formación de los salarios ha cambiado de manera importante en Europa. Por un lado, la reducción del desempleo y una dinámica más firme de creación de empleo hacen que los trabajadores sean menos vulnerables al chantaje de los empresarios que argumentan que hay que salvar los puestos de trabajo existentes practicando la moderación salarial. Por otro lado, al tener de nuevo los libros de pedidos bien completos, las empresas están en menor disposición de permitirse conflictos sociales.
2. **No obstante, la presión sobre la negociación colectiva continúa.** La CES constata que, a pesar de las mejores condiciones económicas, la presión de los actores “políticos” para perseguir la política de moderación salarial continúa y es incluso más intensa. Esta presión viene, en particular, de parte del Banco Central Europeo, pero también del Consejo de Ministros de Finanzas (Ecofin).
 - a) el Banco Central Europeo hace continuas peticiones a los sindicatos para defender la moderación salarial. La idea básica del BCE parece ser que cualquier aceleración en la formación de los salarios supone una amenaza para la inflación. Así, el BCE no hace distinción entre un cierto repunte del crecimiento nominal de los salarios partiendo de un nivel bastante modesto, por una parte, y una deriva salarial inflacionista por otra. El BCE intenta esconder este error fundamental invocando una serie de razones que no siempre son convincentes. Para el BCE, la moderación es necesaria para crear empleos, para responder a la apreciación del tipo de cambio del euro, para compensar el alza de los precios de las materias primas, para reequilibrar las posiciones competitivas en la zona euro, para combatir la inflación. No se ha mencionado nunca el papel de los salarios como factor de demanda y de estabilización contra las caídas generales de los niveles de precios.
 - b) el Consejo Ecofin adopta un enfoque paradójico. Por un lado, el Ecofin ha descubierto que la parte de los salarios en el valor añadido de los países europeos está experimentando una tendencia estructural a la baja y se lanza en discusiones sobre este fenómeno. Por otra parte, y en lugar de sacar la conclusión lógica de que la moderación salarial es excesiva y que hay que reforzar la negociación colectiva, el presidente del Eurogrupo anuncia que hay que examinar alternativas como la participación en los beneficios no contractual.

No hay que subestimar la señal política de que habría que transferir de nuevo el poder de decisión sobre las remuneraciones a los empresarios, ignorando el papel que los sindicatos y la negociación colectiva deben jugar para llegar a un reparto equitativo de los beneficios del crecimiento.

- c) Además de este enfoque paradójico sobre la participación no contractual en los beneficios de las empresas, el Ecofin se centra también en la formación de los salarios del sector público, reivindicando que esta formación de salarios en el sector público es más fuerte que en el sector privado, y es propensa a funcionar de una manera “pro-cíclica”. La CES lamenta señalar que el Ecofin se basa, aparentemente, en datos incorrectos. En efecto, los resultados del cuestionario de la CES muestran que, estos últimos años, la dinámica de los salarios en el sector público ha sido inferior a las alzas (ya bastante reducidas) en el sector privado. Los ministros de finanzas no pueden tenerlo todo: la moderación salarial para respetar la norma del 3% de déficit máximo y la prolongación de esta moderación igualmente cuando el déficit prácticamente ha desaparecido como media de la zona euro.

II. Las tendencias de la negociación colectiva en 2007

- 3. **El mejor crecimiento da lugar efectivamente a una ruptura de la tendencia en la evolución salarial, pero a veces esta ruptura sigue siendo todavía modesta.** Basándose en las respuestas de las afiliadas al cuestionario, la CES constata que ha habido, en efecto, en algunos países europeos un fortalecimiento de la negociación colectiva sobre los salarios gracias a un crecimiento económico más fuerte. Se trata principalmente de **los países escandinavos (Dinamarca, Noruega, Islandia)** donde los incrementos salariales negociados están siendo (todavía) más altos. La misma conclusión puede extraerse en el caso de Europa Central y Oriental con respecto a los salarios efectivos, donde a veces nos encontramos con índices de incrementos salariales de casi un 20%. Pero los salarios efectivos y negociados también están subiendo en algunos países de la zona euro (Alemania, Austria, Países Bajos), donde la disminución del crecimiento ha tenido a veces efectos drásticos en los incrementos salariales. A pesar de todo, incluso aunque hay más crecimiento en los salarios nominales en estos países, el resultado último, al menos para 2007, sigue siendo bastante modesto, dado que el crecimiento salarial nominal efectivo sigue próximo a la inflación, o incluso ligeramente por debajo.
- 4. **La zona euro ya está aplicando el modelo de “estabilidad competitiva”.** Una de las principales preocupaciones del BCE es que el repunte de los incrementos salariales en uno o dos países (Alemania en particular) tuviera una fuerte repercusión sobre la media de la zona euro, empujando por tanto la inflación en la zona euro por encima del límite del 2%. Además, es bastante probable que el BCE haya seguido aumentando los tipos de interés por esta razón. Sin embargo, esto muestra que la realidad es completamente diferente, y que no hay una aceleración general en los incrementos salariales en todos los países de la zona euro. En la práctica, la aceleración (limitada, incluso fuerte) en los incrementos salariales en Alemania está compensada por una deceleración de los aumentos salariales en Italia y en España, mientras que las subidas salariales en Francia son bastante estables. Todo esto quiere decir que al menos una parte del ajuste de la política monetaria del BCE se ha basado en falsos argumentos.

5. **La formación de los salarios y el aumento súbito de los precios de las materias primas.** De los 18 países que han respondido al cuestionario, hay cinco que están próximos a la línea directriz de compensar la inflación y el aumento de la productividad en los salarios, y dos que lo hacen espectacularmente mejor. Por el contrario, hay cinco que siguen bastante por detrás de la línea directriz, con uno o dos países en los que éste es el estado permanente de cosas. Sin embargo, no hay ni un solo país en el informe que esté registrando pérdidas reales de salarios en 2007, frente a tres países que lo hicieron en 2006 y cuatro en 2005.
6. Salarios mínimos: algo de movimiento. Tanto en los países en los que hay un salario mínimo legal como en los que no, hay algunos avances interesantes. En el primer caso, y en particular en los países de Europa Central y del Este, no sólo encontramos fuertes incrementos del salario mínimo, sino que también hay gobiernos y/o parlamentos que están anunciando objetivos estadísticos realmente ambiciosos (en términos de porcentaje de la mediana salarial). En estos países, la escasez de mano de obra, unida a la necesidad de combatir la práctica de pago de salarios “en efectivo” empuja a los gobiernos a aumentar el salario mínimo. En el segundo caso, vemos un debate político estimulante sobre este tema, que ya ha dado lugar en Austria a un acuerdo entre los interlocutores sociales para aplicar un salario mínimo de 1000 euros en 2009 en todos los convenios colectivos sectoriales negociados.
7. **Tendencias a largo plazo.** La reestructuración del mercado laboral, el débil crecimiento, los índices de cobertura demasiado limitados o en vías de disminución de la negociación colectiva han dado como resultado una caída de la parte salarial en el producto interior bruto en la mayor parte de los países de la UE. Tomando como referencia el periodo 1995-2007, el resultado es el siguiente: UE 27 -4.18; Euro13 (zona euro) -6.36.
8. Esto significa que ha habido una redistribución de la riqueza, del salario hacia los beneficios, “de los pobres a los ricos”. Considerado desde otro ángulo, sin embargo, debe observarse también que esta dinámica no ha supuesto un crecimiento económico en Europa. Las inversiones en investigación y desarrollo, tecnologías, servicios y el desarrollo de los sectores industriales avanzados se han mantenido limitados. Esto significa que la redistribución se ha utilizado probablemente más con objetivos financieros y especulativos que para la producción.
9. Estos progresos significan que el BCE y el Ecofin consideran la moderación salarial como la principal variable de ajuste de la globalización y el instrumento clave para mantener la estabilidad de precios. Pero esta visión unidireccional ha generado una espiral hacia abajo de los salarios, provocando un aumento del número de salarios bajos, que afecta a más de veinte millones de trabajadores y trabajadoras y ha favorecido al mismo tiempo la precarización del mercado laboral.
10. **Las consecuencias son evidentes.** La diferencia entre ricos y pobres dentro del mismo país sigue creciendo, mientras que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se mantiene casi inalterable (de 1995 a 2005, la diferencia salarial hombres-mujeres ha pasado del 17 al 15% en la UE-27 y del 15 al 14% en la zona euro). Los jóvenes están en general infra-remunerados y se utiliza con frecuencia a los trabajadores migrantes para ejercer presión a la baja sobre los niveles salariales reales. La UE corre el peligro de pasar de la cohesión a la fragmentación social.

11. Consecuencias económicas: si nos fijamos en los países que obtienen mejores resultados en Europa, está claro que **los países escandinavos, España e Irlanda** han mostrado un crecimiento salarial positivo en los últimos años y que esta política ha permitido un aumento de los gastos de consumo. Ese gasto, a cambio, ha dado lugar a una significativa tasa de crecimiento en la economía, sin provocar ninguna tensión inflacionista. Por otro lado, el relanzamiento del mercado interior representa un componente decisivo del crecimiento europeo sin hacerlo depender únicamente de la coyuntura mundial.
12. Por el contrario, una política que tira de los salarios a la baja corre el riesgo de llevar las economías al estancamiento o a la deflación. Esto representa una elección poco razonable porque incluso el BCE puede observar que, durante la pasada década, los costes salariales nunca han provocado tensiones inflacionistas, porque siempre se han quedado por debajo de los ingresos de la productividad que, por el contrario, están determinados por el encarecimiento de las materias primas y por la actividad descontrolada y casi vez más invasora de los fondos financieros y especulativos.
13. Consecuencias sociales: una política de bajos salarios tiene efectos desastrosos sobre el nivel de cohesión social. Esta política provoca en los asalariados y en particular en los jóvenes un sentimiento de inseguridad, de grandes dificultades para planificar su futuro. Se sienten discriminados en materia de derechos y de ciudadanía.
14. Todos estos elementos motivan la urgencia de una iniciativa a todos los niveles, incluido el nivel europeo (*ver capítulo siguiente, punto III b., párrafo 20*).

III. Líneas directrices para la coordinación de la negociación colectiva en 2008 y aplicación de la Declaración del Congreso “Hacia salarios justos en Europa”

III. a. Líneas directrices 2008 sobre Salarios

15. La negociación colectiva sobre la formación de salarios es especialmente importante en 2008. Un crecimiento económico continuado en 2008 dependerá del relanzamiento del consumo doméstico; pero el incremento del precio de las materias primas está socavando otra vez activamente el poder adquisitivo.
16. A este respecto, la CES observa que este incremento parece estar más determinado por la especulación financiera que por verdaderas tensiones entre la oferta y la demanda mundial. Es sospechoso que desde el verano de 2007 y desde la crisis financiera “subprime” los precios de las materias primas y de los productos alimenticios hayan comenzado a subir enormemente. El capital especulativo internacional, habiendo perdido la confianza en las inversiones tradicionales en los países de la OCDE, ha desplazado claramente sus inversiones, especulando sobre los aumentos del precio de las materias primas. Por ejemplo, es extremadamente extraño que el precio del petróleo aumente cuando al mismo tiempo se espera que aumente el margen para el excedente entre la oferta global y la demanda global en 2008.
17. Añadamos a esto que en algunos países los gobiernos están intentando proceder a una “devaluación interna”, que es un elemento menos conocido de la “flexiseguridad” al estilo danés. Aumentando el IVA para reducir a continuación las cargas de los empresarios sobre el trabajo, se consigue una reducción (en vez de

moderación) nominal del coste salarial a favor del empresario y además, parte de esta operación está financiada por los exportadores de los demás países (europeos).

18. Ante estos desafíos, la CES pide a los negociadores sindicales en Europa que reivindiquen los mayores aumentos posibles del poder adquisitivo. Con respecto al precio de las materias primas, la CES encuentra anormal que los salarios sean la única variable de ajuste y que solo los trabajadores deban pagar a causa de una especulación financiera inflacionista. Aquí, debe ponerse en marcha una re-regulación de los mercados financieros para conseguir una utilización productiva y no especulativa de la liquidez creada, junto con políticas fiscales sobre los beneficios de la especulación, para no recurrir, como es habitual, a una moderación salarial todavía más excesiva. Si tiene lugar una devaluación interna, la CES pide a los negociadores que no se conformen con esta operación sino que intenten conseguir un incremento salarial adicional para compensar el efecto sobre los precios al consumo.
19. En términos más prácticos, la CES exhorta a los negociadores sindicales a basarse más que en el pasado en la fórmula que orienta los incrementos salariales en función de la suma de la inflación y la productividad estructural.

III. b. Preparación de una campaña sobre los salarios

20. La campaña es la puesta en marcha de la declaración: “Pasar a la ofensiva sobre los salarios: hacia la igualdad.” Se trata de una campaña que debe llevarse a cabo sobre el área de la igualdad salarial, el salario mínimo y la negociación colectiva. Para hacerlo, hace falta una campaña marco a nivel europeo e iniciativas de apoyo de la CES sobre las campañas eventualmente decididas a nivel nacional.
21. La campaña marco tendrá esencialmente como objetivo dirigirse a las instituciones europeas, a los medios de comunicación, a los asalariados, a los empresarios y a la opinión pública lanzando mensajes clave lo más simples y lo más directos posible. La reunión del Comité de coordinación de la negociación colectiva del 12 de noviembre y la del Subcomité del 13 han debatido y seleccionado los mensajes descritos anteriormente en los puntos 6 y 7.
22. La campaña que queremos lanzar debe tener la ambición de dirigirse a todos/as los trabajadores/as. Debe reivindicar el derecho a un salario justo para todos e inspirarse en el principio reiterado por la CES en cada uno de sus congresos: “a igual trabajo, igual salario”. Para nosotros esto significa que cada trabajador debe tener un salario correspondiente a sus competencias y a su profesionalidad; que tiene derecho a la formación y al aprendizaje para garantizar su recorrido profesional y para ser un actor y no una víctima del mercado de trabajo. Defendemos el principio de que un salario justo y la calidad del trabajo son factores que contribuyen a que la UE sea competitiva a escala mundial.
23. A este respecto, nos gustaría orientar la campaña contra las desigualdades: por el derecho de las trabajadoras a la igualdad salarial no solo desde un punto de vista cuantitativo sino también cualitativo; el derecho a una correcta clasificación ocupacional; el derecho a la igualdad de oportunidades sobre la formación y el aprendizaje; el derecho a reconciliar el trabajo y la vida familiar; y el derecho al desarrollo profesional.

24. Una campaña contra las desigualdades significa también una campaña europea a gran escala contra los bajos salarios, contra los salarios indecentes y la pobreza que se extienden día a día y contra el dumping salarial.
25. Acción de la CES: La campaña de la CES debe estar estrechamente coordinada con las iniciativas y las decisiones que las afiliadas decidan adoptar a nivel nacional. Para hacer esto, se ha establecido un grupo de dirección a nivel central formado por el secretariado, los departamentos de prensa y el ETUI-REHS, y un subcomité del Comité de coordinación de la negociación colectiva (hasta ahora formado por 23 miembros que han pedido formar parte) con la responsabilidad de supervisar todas las diferentes fases y modalidades de la campaña y de organizar y dirigir una agenda compartida y coordinada de las iniciativas a los diferentes niveles. El subcomité tiene también el mandato de explorar criterios comunes en materia de salarios y de remuneraciones mínimas.
26. En este marco coordinado, la CES está preparada para apoyar: las campañas sindicales a favor de salarios mínimos en países como Alemania, Austria y Suiza, donde se consideran necesarias; las campañas en las que los sindicatos demandan un aumento de los salarios mínimos ya existentes, como en varios países de Europa Central y del Este, por ejemplo la campaña emprendida por los sindicatos búlgaros; las iniciativas para reivindicar una redistribución más eficaz de los beneficios de la productividad y para una política fiscal orientada a reducir los impuestos para los salarios más bajos. La CES también estará junto a las organizaciones miembros que se movilicen para defender el poder adquisitivo, como en el caso reciente de los sindicatos eslovenos.
27. Un informe inicial sobre la evolución de la campaña se presentará al Comité Ejecutivo durante la primera mitad de 2008 y ya está prevista una conferencia europea sobre la calidad del trabajo para el 28 y 29 de febrero del año próximo. Una segunda conferencia sobre salarios tendrá lugar en otoño de 2008.

III. c. Cooperación transfronteriza

28. El plan de acción aprobado por el Congreso señaló la importancia de una iniciativa política destinada a “animar, promover y apoyar todas las iniciativas para la cooperación a nivel transfronterizo” y extender las iniciativas de cooperación a las “áreas donde las condiciones económicas, territoriales, monetarias y sociales son similares (en particular en los países de la zona euro)”.
29. Sobre la base de este mandato, el Comité de Coordinación de los CSIR, el 6 de noviembre de 2007 examinó y debatió el asunto, y decidió sobre la base de los CSIR que se habían ofrecido a poner esta iniciativa en marcha, comenzando con 7 CSIR:
 1. Friuli-Venezia-Giulia/Eslovenia,
 2. Andalucía/Algarve,
 3. Lombardía/Tessin/Piamonte,
 4. Viadrina (Berlín-Brandemburgo/Lubuskie),
 5. Friuli-Venecia-Giulia/Veneto/ Sur-Oeste de Croacia,
 6. Elbe-Neisse (Alemania-Polonia-República Checa),
 7. Galicia/Norte de Portugal.
30. En este primer grupo de CSIR, la CES apoyará una cooperación que debe producir intercambios de información más eficaces, mejorar la cooperación

intersindical, la selección y difusión de buenas prácticas y experiencias, respetando los diferentes sistemas de negociación colectiva.

31. Con respecto a la zona euro, está previsto un primer seminario para ofrecer un intercambio de opiniones y la posibilidad de iniciativas particulares los días 18 y 19 de febrero de 2008.

III. d. Acuerdos transnacionales

32. La Comisión ha anunciado el lanzamiento de una comunicación sobre el tema antes de finales de año.

33. La comunicación debería estructurarse en torno a tres principios:

- 1) Debería ser una “comunicación de situación” respecto de las iniciativas llevadas a cabo hasta ahora (panel de expertos, informe sobre los acuerdos, dos seminarios organizados por la Comisión durante 2006 para explorar los diversos aspectos del tema)
- 2) Como comunicación de situación, no pretende abrir una fase de consulta formal de los interlocutores sociales porque, en esta fase, la Comisión no tiene la intención de dar lugar a una consecuencia legislativa.
- 3) Los objetivos que se proponen serán más restringidos, es decir:
 - I. Hacia la puesta en marcha de acciones orientadas a mejorar los intercambios de información y conocimiento. En ese contexto, la Comisión creará un sitio web para recoger y analizar los textos, y anticipará la preparación de una guía sobre el tema.
 - II. El estímulo de iniciativas de los interlocutores sociales a nivel confederal y sectorial.
 - III. Llevar a cabo iniciativas destinadas, en el contexto de la evolución del proceso, a construir un consenso más amplio para llegar a la selección de criterios capaces de dar al tema un marco de referencia europeo.

34. Por nuestra parte, conforme al texto aprobado en el Congreso sobre este tema, en términos de metodología, hemos considerado positivo el hecho de que la Comisión haya decidido relanzar la iniciativa con una comunicación. Esto nos permite mantener abierta la cuestión de retomar una iniciativa con BusinessEurope que hasta ahora se ha encontrado con una fuerte oposición, e implicar en este tema a las demás instituciones europeas (Parlamento Europeo, CESE, Comité de las Regiones, etc.). La importancia de seguir, por nuestra parte, con gran atención este tema se confirma por los últimos datos recogidos por la Comisión.

35. El número de acuerdos transnacionales han pasado de 92 (2005) a 147 (2007). Según esto, la tendencia y la dinámica sobre muy fuertes. Dos tercios de estos textos tienen una dimensión exclusivamente europea, y se refieren a todos los mayores grupos multinacionales europeos.

36. En consecuencia, el problema de aclarar quiénes son los actores que tienen representatividad para dar un mandato a la negociación y el poder de firmar sigue

abierto y necesita establecerse con urgencia, así como la definición de procedimientos claros sobre la puesta en marcha de los textos firmados.

37. Obviamente, no todos los textos firmados tienen el mismo estatus. Algunos se reducen a la firma de declaraciones de principios, mientras que otros, por el contrario, se refieren directamente a procesos de reestructuración y deslocalización.
38. En este caso, la clarificación sobre los procedimientos para la aplicación de los acuerdos se convierte en un problema sensible: un problema que las Federaciones deben resolver caso por caso sin un marco de referencia.
39. En consecuencia, la CES pide a la Comisión que establezca, tras el lanzamiento de la comunicación, un “sitio permanente” que permita la continuación a estos niveles de un debate directamente con los interlocutores sociales, más que con los expertos, a fin de organizar un seguimiento continuo sobre los textos firmados y la posibilidad de examinar los puntos generales más sobresalientes que surgen de los acuerdos.
40. La CES informará a la Comisión, paso a paso, sobre la evolución de este tema.

III. e. Mejora de los intercambios de información

41. Aplicando la resolución de 2006, la CES ha comenzado a publicar boletines sobre la negociación colectiva de cara a aumentar el intercambio de buenas prácticas de negociación y de organizar un intercambio de información en “tiempo real”. La CES, con la ayuda financiera del Instituto, prevé avanzar en este trabajo, asociando al equipo de investigadores del proyecto “indicador de salarios” holandés, en la Universidad de Amsterdam. Este equipo va a remitir cada mes a la CES una visión global sobre las tendencias más recientes en negociación colectiva en Europa.
