

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA OCCIDENTAL

1995-1996

Informe final

445.

ISE

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EUROPA OCCIDENTAL
1995-1996**

Resumen

Giuseppe FAJERTAG

ISE, Bruselas

Julio 1996

Depósito legal: D/1996/3163/27
ISBN: 2-930143-19-3

ÍNDICE

PRESENTACION	5
1. ¿DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA A LA RECESIÓN?	7
2. SALARIOS.....	11
3. JORNADA DE TRABAJO	17
4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.....	26
5. EUROPEIZACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS	27
6. LA SITUACIÓN A ESCALA NACIONAL.....	29
6.1. ALEMANIA	29
6.2. FRANCIA.....	32
6.3. REINO UNIDO.....	34
6.4. ITALIA.....	36
6.5. ESPAÑA	39
6.6. SUECIA.....	40
6.7. OTROS PAISES EUROPEOS	42
7. CONCLUSIONES.....	50
8. MIEMBROS DE LA RED DEL ISE "NEGOCIACION COLECTIVA"	53

PRESENTACION

Pese a las diferencias considerables aún existentes entre los sistemas nacionales de negociación colectiva, la política nacional en este ámbito sufrió fuertes presiones en toda Europa.

Prácticamente en todos los países, los empresarios y sus organizaciones, frente a una competencia cada vez más intensa en los mercados mundiales, presionan para que se descentralicen más las negociaciones colectivas. Los cambios estructurales en los mercados laborales y los niveles extremadamente elevados de paro masivo en Europa han, además, restringido el margen de maniobra de los sindicatos. Estos intentan, en todos los países, mediante concesiones a nivel de la negociación colectiva y de pactos sociales, contribuir a la preservación del empleo o a la creación de nuevos empleos.

Otro factor que entraña, en el futuro, importantes consecuencias para las políticas nacionales en materia de negociaciones colectivas es la llegada de la Unión Monetaria Europea. Las negociaciones colectivas en el sector público ya están afectadas por dicha perspectiva, puesto que tienen que tener en cuenta la petición de poner en marcha los criterios de convergencia del Tratado de Maastricht.

El informe del ISE sobre la negociación colectiva de 1995/96 muestra que, a pesar de la moderación salarial practicada por los sindicatos, las tasas de paro en Europa permanecen en un nivel elevado. Los aumentos salariales reales han registrado una media del 0,5% y la inflación ha descendido por debajo del 3% en once de los quince Estados miembros de la UE. La productividad, por el contrario, ha aumentado en un 2% en 1995 en el conjunto de la Unión Europea; lo que significa que los sindicatos se han conformado con la recomendación a los interlocutores que figura en el Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo, y que estipula que los acuerdos salariales deberían ser inferiores al 1% con relación a los beneficios de productividad. Pese a ello, el paro se ha mantenido en un nivel extremadamente elevado: 10,9%.

Frente a esta situación brevemente esbozada aquí, es fundamental introducir un elemento fuerte en la coordinación europea de la política en materia de negociación colectiva. La condición previa a tal coordinación es una comprensión más profunda de las evoluciones que dominan las negociaciones colectivas en Europa. El informe sobre las negociaciones colectivas es, por lo tanto, un intento de parte del ISE de contribuir a dicho objetivo, aunque el ISE sea totalmente consciente de que dicho informe no puede sustituir un análisis sectorial pormenorizado.

Con el informe sobre las negociaciones colectivas de 1994/95, se inició la práctica según la cual los informes nacionales serán escritos por expertos exteriores. La acogida positiva de los últimos informes nos ha confirmado que las contribuciones de los expertos nacionales hacen posible una mejora significativa de la calidad de este informe.

Por otra parte, el mismo año, hemos decidido publicar este informe de 300 páginas únicamente en inglés. Por consiguiente, tenemos que invitar a los compañeros de los sindicatos y los colaboradores de los centros de investigación, por lo que se refiere a las informaciones de fondo detalladas, a referirse a la versión exhaustiva existente en inglés.

Paralelamente, habíamos decidido publicar un resumen de este informe en alemán, francés, italiano y español. Esperamos que esto permita a un mayor número de militantes sindicales tener un panorama general de las evoluciones de las negociaciones colectivas en Europa Occidental.

Aprovechamos la ocasión para agradecer de nuevo a los miembros de la "Red de investigación del ISE sobre las negociaciones colectivas", ya que sin su cooperación y valiosa ayuda, este informe no se hubiese podido elaborar.

Reiner Hoffmann
Director del ISE

1. ¿DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA A LA RECESIÓN?

La **ronda de negociaciones colectivas de 1995** tuvo lugar en el marco de un contexto económico que en la mayor parte de los países europeos demostró ser menos positivo que las previsiones realizadas a finales del año anterior o a principios de 1995.

Durante el transcurso de 1995, la mayor parte de las economías en la UE se vieron confrontadas a la necesidad de cumplir con los criterios de convergencia económica y financiera definidos en el Tratado de Maastricht. Los programas de convergencia de los Estados miembros dejaron sentir todo su peso a la hora de fijar las políticas nacionales y se convirtieron en el instrumento de coordinación de estas políticas. A este respecto, por lo general, se concedió prioridad a la reducción de los déficits públicos con el propósito de lograr con la mayor brevedad posible los objetivos fiscales (presupuestos generales del Estado y la deuda pública) dispuestos en el Tratado. Estas medidas implicaron una reducción del gasto público y, en muchos casos, se reflejaron en un crecimiento económico más lento, mayores contribuciones a la seguridad social y un incremento en los impuestos directos e indirectos. Los resultados fueron una mayor reducción en los ingresos disponibles para la plantilla y un impacto negativo en la creación de empleo.

La desaceleración del **crecimiento económico** en la Unión Europea resultó esencialmente de una contracción de la demanda interior (un crecimiento moderado del consumo privado y la inversión en la construcción). Como consecuencia, los servicios de la Comisión Europea revisaron a la baja las previsiones del crecimiento de la producción en la Comunidad en 1995, pasando del 3,1% (previsiones de la primavera de 1995) al 2,7% (previsiones del otoño de 1995)¹ y, por último, al 2,5%. El proceso de desaceleración en el crecimiento del PIB entre 1994 y 1995 fue más importante en Alemania (del 2,9% al 1,9%), el Reino Unido (del 3,8% al 2,4%), Austria y Dinamarca. El crecimiento económico permaneció estable en Francia, Bélgica e Irlanda,

¹ Para un resumen de las Previsiones económicas de los servicios de la Comisión del otoño de 1995, véase en COMISIÓN EUROPEA: *European Economy*, suplemento A, nº 12/95, Luxemburgo.

registrando un mayor avance en comparación con 1994 en otros países (Italia, España, Suecia, Finlandia y Portugal, especialmente).

Para 1996 se prevé que el crecimiento del PIB en la UE (véase Cuadro 1) se reduzca un 1,5%, con incrementos ligeramente superiores en el RU e Italia (el 2,4% y el 1,8%, respectivamente) y un crecimiento inferior en Alemania (0,5%), Austria (0,7%), Francia (1%), Bélgica y Suecia (el 1,1% y el 1,2%, respectivamente).

Cuadro 1: Crecimiento del PIB, inflación y paro en 1995 y previsiones para 1996 en Europa occidental, EE.UU. y Japón

País	PIB*		Inflación**		Desempleo***	
	1995	1996 (prev.)	1995	1996 (prev.)	1995	1996 (prev.)
AUSTRIA	1,8	0,7	2,2	2,1	4,0	4,6
BELGICA	1,9	1,1	1,5	2,0	9,9	10,1
DINAMARCA	2,6	1,3	1,8	1,8	6,8	6,1
FINLANDIA	4,4	3,0	1,1	1,0	17,2	16,3
FRANCIA	2,2	1,0	1,6	1,8	11,5	11,7
ALEMANIA	1,9	0,5	2,0	1,6	8,3	9,3
GRECIA	2,0	2,0	9,3	8,3	9,1	9,1
IRLANDA	8,6	5,6	2,5	2,3	14,4	13,5
ITALIA	3,0	1,8	5,7	4,1	11,8	11,8
LUXEMBURGO	3,2	2,6	2,0	1,7	2,9	3,0
PAÍSES BAJOS	2,4	1,8	1,1	1,9	7,3	7,2
NORUEGA	3,7	4,2	2,5	1,7	4,9	4,3
PORTUGAL	2,5	2,3	4,2	3,1	7,2	7,4
ESPAÑA	3,0	2,0	4,6	3,6	22,9	22,5
SUECIA	3,0	1,2	2,7	1,7	9,2	8,8
SUIZA	0,7	0,5	1,8	1,1	4,2	4,2
REINO UNIDO	2,4	2,4	2,6	2,7	8,8	8,4
15 EUR	2,5	1,5	3,0	2,6	10,9	11,0
EE.UU	2,0	2,3	2,8	3,1	5,6	5,6
Japón	0,9	2,2	-0,1	0,1	3,2	3,1

Fuentes: OCDE, Comisión Europea, Eurostat

Notas: *) PIB real, variación porcentual durante el año anterior,

**) Precios al consumidor, no ajustados estacionalmente, variación porcentual;

***) Desempleo registrado, cifras de Eurostat para los países de la UE.

La **inflación** (véase el **Cuadro 1**) se mantuvo baja o disminuyó en todos los países de la UE. En 11 de los 15 Estados miembros la inflación se mantuvo al mismo nivel o descendió por debajo del 3%, y se espera que durante 1996 se reduzca gradualmente hacia esta tasa en los 4 Estados miembros restantes (Italia, España, Portugal y Grecia).

El **paro** siguió siendo el mayor problema económico y social en toda Europa, a pesar de que la tasa de paro en la UE disminuyó ligeramente del 11,3%, en 1994, al 10,9%, en 1995. La tasa de paro descendió en todos los países salvo en Austria, Grecia, Portugal y Luxemburgo. El desempleo disminuyó más rápidamente que la media de la UE en Dinamarca (del 8,2% al 6,8%), España (del 24,1% al 22,9%), Irlanda (del 15,1% al 14,4%) y Finlandia (del 18,4% al 17,2%), aunque siguió siendo sumamente elevado en estos tres últimos países.

Para 1996, se espera que los niveles de desempleo se mantengan esencialmente iguales en la Unión Europea en su conjunto, aunque aumentarán en Alemania, Austria, Bélgica, Francia y Portugal (véase **Cuadro 1**).

RECUADRO 1

ESPAÑA: TENDENCIAS DEL EMPLEO Y EL PARO

En 1995, el incremento del empleo no redujo el paro en la misma proporción. Aunque se crearon 278,200 nuevos puestos de trabajo, el desempleo descendió únicamente 153.200, dejando todavía a 3.548.900 trabajadores sin empleo y una tasa oficial de paro del 22,7% en el tercer trimestre de 1995. Además, menos de la mitad de los parados tenían derecho al subsidio de paro y más de la mitad de éstos recibían alrededor del 75% del salario mínimo interprofesional, que apenas representa el 37% de la renta media española.

Desde mediados de 1994, la tasa de participación de la mano de obra se estabilizó en aproximadamente en un 49%. Es especialmente significativa la tendencia que muestra la tasa de empleo (los trabajadores empleados en proporción a la población activa total), la cual aumentó ligeramente en 1995 al 38%, cifra aún bastante inferior al máximo alcanzado en 1990 (41,6%).

En relación con los tramos de edad, la tendencia del empleo de los trabajadores muy jóvenes (entre 16 y 20 años) es sorprendente.

Este grupo ha experimentado paulatinamente una disminución de los niveles de empleo y una reducción de la participación de la mano de obra desde la última recesión.

Las tendencias del empleo y el paro acusan pocas diferencias entre hombres y mujeres. La tasa de empleo para ambos sexos ha aumentado, pero la participación de la mano de obra masculina ha disminuido, reflejando una disminución en las cifras del paro. Por su parte, la tasa de participación de la mano de obra femenina ha aumentado, de modo que el aumento en el empleo de las trabajadoras ha producido únicamente una estabilización de las cifras del paro. La tasa de participación de la mano de obra femenina sigue siendo muy baja (36,4%) aunque en los últimos años ha estado aumentando progresivamente para todos los tramos de edad de la población activa femenina.

En relación con la calidad del empleo, puede observarse que en el transcurso de 1995 la proporción de trabajadores con contratos temporales ha seguido aumentando, alcanzando el 35% del total asalariados españoles en el tercer trimestre, mientras que en el sector privado la cifra es superior al 40%. Por lo demás, el trabajo a tiempo parcial (un 80% realizado por las mujeres -la cifra para los contratos de duración determinada es del 60%) ha estado incrementándose a un ritmo acelerado. Mientras que hacia finales de 1993 -precisamente antes de la reforma del mercado laboral que liberalizó aún más las relaciones laborales- el trabajo a tiempo parcial era realizado por un 6% del total de los asalariados, hacia el tercer trimestre de 1995, por el 7,1% del total de trabajadores asalariados y el 16,1% de las trabajadoras asalariadas tenían contratos a tiempo parcial, con un crecimiento acelerado en el último año. La tasa de crecimiento del empleo atípico (es decir, los contratos con duración determinada y a tiempo parcial) duplicó el crecimiento del empleo total. Si esta tendencia se mantiene, en un futuro próximo servirá -incluyendo los períodos de débil crecimiento del empleo- para transformar el sistema de las relaciones laborales en un modelo de organización de la economía de baja productividad y salarios bajos.

Desde el punto de vista sectorial, el empleo recientemente creado en 1995 se concentró en la construcción y en los sectores de servicios, poniendo de relieve el estancamiento del empleo en el sector manufacturero. Este sector no observó ningún incremento en el volumen de trabajo, incluso a pesar de que el producto industrial ha estado creciendo a índices anuales sumamente rápidos, demostrando las enormes ganancias en la productividad y la recuperación de los márgenes económicos en la industria española.

El **empleo** en la Comunidad, que disminuyó en más de 6 millones durante el período 1992-94, registró un crecimiento moderado del 0,6% en 1995. No obstante, el empleo realmente disminuyó o permaneció estancado durante 1995 en Alemania, Italia, Bélgica, Austria y Portugal. Las previsiones para 1996 indican un crecimiento del 0,2%, con mayores pérdidas en Alemania, Austria, Bélgica, Portugal, Dinamarca y Francia.

2. SALARIOS

En el transcurso de 1995, tanto el avance hacia la UEM como los intentos por establecer una relación entre un crecimiento salarial nominal moderado y la creación de empleo/medidas de protección (pactos sociales, acuerdos sobre política de rentas o congelación unilateral de salarios, como fue el caso para Bélgica) tuvieron como resultado una **moderación generalizada de los salarios**.

El lento crecimiento económico, que podría conducir al estancamiento o incluso a la recesión económica en los próximos meses, ha empeorado los déficits públicos e incrementado el desempleo y, junto a la necesidad de los Estados miembros de la UE de cumplir con los criterios económicos y financieros de convergencia definidos en el Tratado de Maastricht, ha impuesto estrechos límites a las estrategias de negociación sindical en casi todos los países europeos.

Este pesimista contexto económico y social, a la par del "imperativo europeo" en particular, contribuyeron a relanzar el debate y las iniciativas prácticas sobre los **pactos sociales** a escala nacional y europea con el propósito de estimular la creación de empleo y acompañar las políticas de austeridad.

A **escala europea**, la propuesta de un Pacto Europeo de Confianza para el Empleo lanzado por el Presidente de la Comisión, Sr. Jacques Santer en enero de 1996 abrió grandes expectativas entre los sindicatos de toda Europa, debido especialmente al hecho de que coincidía con la firma de un nuevo pacto social en Portugal (por parte de los sindicatos, sólo fue firmado por la UGT-P) mientras las discusiones sobre un pacto

social nacional se encontraban en una etapa muy avanzada en Alemania y Bélgica.

El crecimiento de los **salarios reales** en la UE que en 1994 había estado casi tres puntos por debajo de la productividad laboral, permaneció en 1995 alrededor del 1,2% por debajo de los incrementos de la productividad².

La **productividad laboral** (véase **Cuadro 2**) en la UE (expresada en términos de PIB real por persona empleada) aumentó en 1995 en torno al 2%, el cual es notablemente más alto que el crecimiento de la productividad en EE.UU. y Japón (un +0,6% en ambos países). Desde 1973, el crecimiento de la productividad en Europa aumentó a un ritmo mucho más acelerado que en los Estados Unidos y casi a la misma tasa que en Japón.

² En el Libro Blanco de Delors se consideraba como procedimiento empírico aceptable un crecimiento real de los salarios un punto porcentual inferior a la productividad para generar un crecimiento económico no inflacionario y sostenible, véase COMISION EUROPEA: Crecimiento, Competitividad y Empleo, Libro Blanco, Luxemburgo, 1993, p. 39.

Cuadro 2: Productividad laboral (*) en Europa, EE.UU. y Japón

País	1994	1995	1973-79**	1979-95**
BELGICA	2,9	1,6	2,6	2,1
DINAMARCA	5,0	1,1	2,4	2,2
ALEMANIA	3,6	2,2	3,1	0,9
GRECIA	-0,4	1,1	3,3	0,6
ESPAÑA	2,7	0,3	3,2	2,9
FRANCIA	2,6	1,0	2,9	2,3
IRLANDA	3,5	4,0	4,1	3,3
ITALIA	3,7	3,4	2,9	1,8
LUXEMBURGO	0,8	0,7	n.v.	n.v.
PAÍSES BAJOS	2,6	1,0	2,7	1,6
AUSTRIA	-0,8	1,9	3,0	2,1
PORTUGAL	1,2	3,1	0,5	2,4
FINLANDIA	5,7	2,2	3,2	3,5
SUECIA	3,6	1,4	1,4	2,0
REINO UNIDO	3,8	1,8	1,5	2,0

15 EUR	3,1	2,0	2,6	1,8
EE.UU.	0,4	0,6	0,4	0,9
JAPÓN	0,5	0,6	2,8	2,2

(*) CE: PIB real por persona ocupada (tasas de variación anuales)

(**) OCDE: Producción por persona ocupada (tasas de variación anuales)

Fuente: EC Economic Forecasts 1996-1997, junio de 1996 y OECD, Economic Outlook, Junio de 1996.

En las conclusiones del Consejo Europeo de Essen, en diciembre de 1994, se identificó como una de las medidas para incrementar la capacidad de creación de empleo - intensidad de empleo del crecimiento, continuar con la moderación salarial de modo que los salarios reales aumentaran aproximadamente un punto porcentual menos que la productividad. No obstante, si los sindicatos europeos no observan una rápida mejora en sus respectivos mercados laborales se quedarán con la impresión de que ni los empleadores ni los Gobiernos respetaron los compromisos mutuos concluidos como corolario de la Cumbre

Europea en Essen³. Los sindicatos europeos tienen perfectamente claro que un crecimiento moderado de los salarios en términos reales deberá acompañarse de una mayor inversión y una mayor creación de empleo. Cuando esta relación no existe o no se respeta por todas las partes interesadas, se vuelve sumamente controvertible, en un momento en que la **participación de los beneficios** en la renta nacional está alcanzando alturas históricas (véase **Cuadro 3** a continuación), si la moderación salarial es el aspecto central para garantizar la inversión, no cabe duda de la importancia que reviste el crecimiento del consumo.

Cuadro 3: Beneficios (Parte de las rentas de capital en los resultados de las empresas*), 1970-1995, Europa, EE.UU. y Japón

País	1992	1993	1994	1995	1970-78	1979-90
BELGICA	33,8	34,1	34,3	35,6	33,1	31,9
DINAMARCA	37,5	38,5	40,1	39,7	30,1	33,4
ALEMANIA	35,2	35,3	37,0	38,0	35,8	34,4
GRECIA	47,9	49,3	48,2	48,1	49,6	42,5
ESPAÑA	40,2	41,2	42,5	43,1	29,2	36,0
FRANCIA	38,3	38,3	40,0	40,5	31,2	32,5
IRLANDA	26,2	29,6	30,8	32,0	24,0	23,2
ITALIA	36,6	36,9	39,8	42,0	31,9	36,8
PAÍSES BAJOS	38,8	37,9	39,4	38,9	30,3	36,2
AUSTRIA	35,7	34,5	35,8	37,8	30,8	33,4
PORTUGAL	31,0	31,9	31,2	32,2	31,9	29,4
FINLANDIA	25,1	29,8	30,5	32,1	26,8	29,3
SUECIA	31,0	33,9	35,0	35,6	29,2	29,8
REINO UNIDO	27,7	30,0	31,4	31,7	30,4	30,7
15 EUR	34,9	35,6	37,2	38,1	32,4	33,4
EE.UU.	33,1	33,2	33,2	33,2	31,8	33,1
JAPÓN	31,2	30,6	29,8	28,1	36,9	31,1

Fuente: OCDE, OECD Economic Outlook, n° 58, diciembre de 1995

(*) La diferencia entre el valor añadido calculado al coste de los factores (excluidos los impuestos indirectos) y los ingresos de la mano de obra se toma como la medida de la renta del capital. La renta es generada por la producción, sin incluir los beneficios y las pérdidas de la inflación.

³ Véase DAVID FODEN: *From Essen to Madrid - Growth and employment*, in ISE, European Trade Union Yearbook 1995, Bruselas, 1996.

Las cifras para 1995 (véase **Cuadro 4**) indican que los **salarios reales**⁴ en la UE aumentaron, como media, un 0,5%. Los salarios reales disminuyeron por segundo año consecutivo en España (-2,2%), Italia (-0,6%) e Irlanda (-0,7%).

Sin embargo, durante ese ejercicio, el crecimiento real de los salarios en 1996 en la UE deberá presentar una media del 0,8%, con un crecimiento negativo en Bélgica (-0,3%) y un importante estancamiento en los Países Bajos, España y Francia.

El ajuste automático de los salarios a la variación en el coste de la vida existe únicamente en tres países europeos: Bélgica (el mecanismo fue modificado en 1994), Luxemburgo y Chipre. En otros países (por ejemplo, España, los Países Bajos, Italia), a veces se incluyen en los convenios sectoriales cláusulas de revisión de salarios relacionadas con la evolución real de los precios durante el año(s) anterior(es).

La moderación salarial se considera prácticamente el instrumento exclusivo para reducir la inflación en la CE, ya que los salarios nominales representan un componente importante de los costos de producción y, por tanto, de los niveles de precios. No obstante, examinando la evolución de los salarios de las economías de la UE con mayores tasas de inflación en 1995 -Italia, España, Portugal y Grecia- sería difícil argumentar que los altos niveles de inflación persistentes (o la reactivación de la inflación) fueron "inducidos por los salarios".

⁴ Los salarios nominales menguaron debido al índice de deflación del consumo privado. Las cifras son ligeramente diferentes, sobre todo para Irlanda (el +0,6% en términos reales para 1995) e Italia (el +0,2% para el mismo año), si se reducen los salarios utilizando el índice de deflación del PIB. Por lo demás, la progresión de los salarios reales no refleja plenamente los cambios en el poder de compra (que puede verse afectado positiva o negativamente, por ejemplo, por los cambios en la imposición y otras medidas).

Cuadro 4: Crecimiento nominal y real de los salarios en 1995 y previsiones para 1996 en Europa occidental, EE.UU. y Japón

País	Nominal ^(a)		Real ^(b)	
	1995	1996 (prev.)	1995	1996 (prev.)
AUSTRIA	3,8	3,0	1,5	0,8
BELGICA	1,9	1,7	0,4	-0,3
DINAMARCA	3,3	3,9	1,5	2,1
FINLANDIA	5,3	4,0	4,2	2,9
FRANCIA	2,4	2,3	0,7	0,5
ALEMANIA	3,8	2,6	1,7	1,0
GRECIA	12,5	11,1	3,0	2,6
IRLANDA	1,8	4,0	-0,7	1,7
ITALIA	5,2	5,4	-0,6	1,2
LUXEMBURGO	3,9	3,5	1,9	1,8
PAISES BAJOS	3,0	1,9	1,9	0,0
NORUEGA	2,5	2,8	0,1	1,1
PORTUGAL	4,6	4,6	0,4	1,5
ESPAÑA	2,4	3,8	-2,2	0,2
SUECIA	3,0	5,2	0,3	3,5
SUIZA	1,4	1,4	0,1	0,5
REINO UNIDO	3,1	3,6	0,5	0,9
15 UE	3,5	3,4	0,5	0,8
EE.UU.	3,2	3,7	0,8	0,9
JAPON	0,9	0,8	1,2	0,6

a) Compensación nominal por trabajador; economía global

b) Compensación real por trabajador, el consumo privado como índice de deflación; economía global

Fuentes: EC Economic Forecasts 1996-1997, Spring 1996 y OECD Economic Outlook, nº59, June 1996.

3. JORNADA DE TRABAJO

En este ámbito se produjeron importantes avances en varios países europeos. En Alemania, sobre todo, donde finalmente se introdujo la semana de 35 horas sin reducciones salariales en el sector de las artes gráficas, en abril de 1995, y en la industria metalúrgica, en octubre de 1995, respetando al pie de la letra el plan acordado en los convenios sectoriales de 1990.

Los siguientes cuadros (**Cuadro 5 y 8**) proporcionan información sobre **los números de horas de trabajo legales y negociados, las vacaciones anuales y pagadas, la edad de escolaridad obligatoria y la edad legal de la jubilación** en Europa hacia finales de 1995 o principios de 1996. En la medida en que los datos de estos cuadros sólo reflejan los desarrollos macro a escala nacional, es preciso complementar esta información general con una descripción detallada de los desarrollos a escala sectorial y empresarial que figuran en los informes nacionales en el siguiente capítulo. El **Gráfico 1** se basa en la información proporcionada en la *Labour Force Survey* de 1994 de Eurostat y se refiere a la **semana laboral media usual** (es decir, el número de horas convenido más las horas extraordinarias) para los empleados de jornada completa en la industria manufacturera, el sector de los servicios privados y públicos y la economía en su conjunto.

Las reformas de los sistemas de seguridad social y pensiones estuvieron a la cabeza en la agenda económica de varios países europeos: en algunos casos, las reformas fueron realizadas con el apoyo de los sindicatos (Italia, Finlandia), y en otros, y en Francia en particular, encontraron una fuerte oposición por parte de los trabajadores y los sindicatos.

En relación con la edad de la jubilación en el sistema general, como ya se mencionó en el informe del año pasado, hay una tendencia relativamente generalizada hacia una mayor flexibilidad y un aumento progresivo de 63 a 65 años en la edad de jubilación para las trabajadoras.

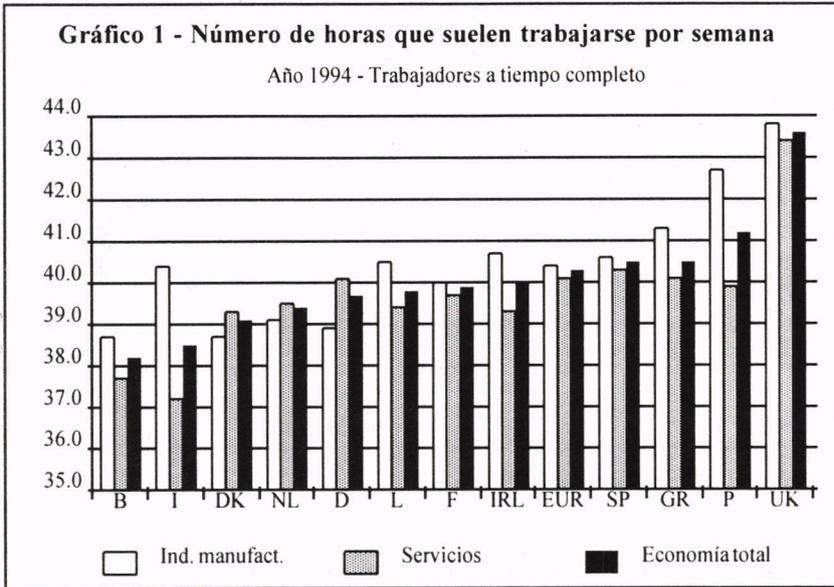
En el transcurso de 1995, los sindicatos europeos han estado negociando **reducciones y reorganizaciones del tiempo de trabajo** en el marco de estrategias económicas más generales

destinadas a reducir el paro. Se ha experimentado una preferencia generalizada por las negociaciones descentralizadas, llevadas a cabo, por lo general, a nivel de la planta o de la empresa, centrándose en un enfoque más flexible (la "jornada anual", un mayor recurso a los contratos a tiempo parcial y otros contratos atípicos, se recurre menos a las horas extraordinarias, el reparto del trabajo, etc.) a la hora de organizar el uso del tiempo de trabajo.

Cuadro 5: Jornada de trabajo en 1996 (determinado por la ley y/o el convenio)

País	Situación en 1996
AUSTRIA	Leg: 40; Conv: 37-40
BELGICA	Leg: 40; Conv: 36-38
DINAMARCA	Leg: 37; Conv: 37
FINLANDIA	Leg: 40; Conv: 38,5 (media)
FRANCIA	Leg: 39; Conv: 35-39
ALEMANIA ORIENTAL	Leg: 40; Conv: 37-40
ALEMANIA OCCIDENTAL	Leg: 40; Conv: 37,5 (media)
GRECIA	Leg: 48; Conv: 37,5-40
ISLANDIA	Leg: 40; Conv: 37-40
IRLANDA	Leg: 48; Conv: 39
ITALIA	Leg: 48; Conv: 36-40
LUXEMBURGO	Leg: 40; Conv: 36-40
PAISES BAJOS	Leg: 48; Conv: 37,5 (media)
NORUEGA	Leg: 40; Conv: 37,5
PORTUGAL	Leg: 40; Conv: 35-40
ESPAÑA	Leg: 40; Conv: 37-40
SUECIA	Leg: 40; Conv: 35-40
SUIZA	Leg: 45-50; Conv: 40,4
REINO UNIDO	Leg: --; Conv: 35-40

Fuente: Confederaciones sindicales nacionales



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey, Results 1994

**Cuadro 6: Vacaciones anuales pagadas en 1996
(determinadas por ley y/o convenio)**

País	Situación en 1996
AUSTRIA	5s (6s después 25a de serv.)
BELGICA	Leg:4 s; Conv:5s
DINAMARCA	5s
FINLANDIA	Leg:5s; Conv:5-6s
FRANCIA	Leg:5s; Conv:5-6s
ALEMANIA ORT.	27-30d
ALEMANIA OCC.	29,2d (media)
GRECIA	22d (25d después 20a de serv.)
IRLANDA	Leg:3s;Conv:4s
ITALIA	Conv:4-5s
LUXEMBURGO	Leg:25d; Conv:25-33d
PAISES BAJOS	Leg:20d;Conv:25-30d
NORUEGA	4s+1d
PORTUGAL	22días
ESPAÑA	30d
SUECIA	25d
SUIZA	23,8d
REINO UNIDO	4-6d

s = semanas; d = días. Fuente: Confederaciones sindicales nacionales

Cuadro 7: Edad de escolarización obligatoria en 1996

País	Situación 1996	País	Situación 1996
AUSTRIA	15	LUXEMBURGO	15
BELGICA	18	MALTA	16
DINAMARCA	15	PAISES BAJOS	17
FINLANDIA	16	NORUEGA	16
FRANCIA	16	PORTUGAL	15
ALEMANIA	16	ESPAÑA	16
GRECIA	15	SUECIA	16
IRLANDA	16	SUIZA	15
ITALIA	14	REINO UNIDO	16

Fuente: Confederaciones sindicales nacionales

**Cuadro 8: Edad legal de jubilación en 1996
(en el sistema general)**

País	Situación en 1996
AUSTRIA	M:60; H:65
BELGICA	60-65 (flexible)
DINAMARCA	67
FINLANDIA	65
FRANCIA	60 (después 40a. de cotiz.)
ALEMANIA	63-65
GRECIA	M:60;H:65
ISLANDIA	Publ:65; Priv:70
IRLANDA	65
ITALIA	H:62;M:57
LUXEMBURGO	57(si 40a. de serv.); 60-65
PAISES BAJOS	65
NORUEGA	67
PORTUGAL	M:63; H:65
ESPAÑA	65
SUECIA	65
SUIZA	M:62; H:65
REINO UNIDO	M:62; H:65

Fuente: Confederaciones sindicales nacionales

Los sindicatos no se oponen a un enfoque negociado de las políticas flexibles e innovadoras en materia de jornada de trabajo, a pesar de que, esencialmente debido al hecho de que las negociaciones tienen lugar a escala local, experimentan una dificultad general para seguir y evaluar plenamente los desarrollos y resultados más recientes.

Durante 1995, varios convenios de empresa han introducido varias formas de horario de trabajo flexible con el objeto de incrementar el número de horas de explotación, ya sea temporal o permanentemente. La 'jornada anual' del tiempo de trabajo, los 'turnos flexibles' y 'el horario de fin de semana' fueron los modelos generalmente utilizados para reducir los horarios de trabajo a la vez que se incrementaban los horarios de explotación.

El convenio de Volkswagen de septiembre de 1995 en el que se introdujo una media anual de 28,8 horas semanales representa un ejemplo bien conocido⁵. En Italia, algunos convenios en los sectores con importantes tendencias estacionales (la industria alimentaria, el textil, los hoteles y la restauración, el turismo) han introducido la posibilidad de negociar a nivel de la empresa horarios de trabajo más largos (hasta 48 horas semanales) durante la temporada alta junto a un horario reducido (hasta 32 horas) durante el mismo número de semanas en otros períodos del año. Un estudio reciente⁶ sobre los convenios en materia de tiempo de trabajo en varias empresas italianas en los sectores del equipamiento, el textil y el alimentario llegó a la conclusión de que una gran mayoría de los convenios se referían a la introducción de una semana de trabajo de 6 días (incluidos los sábados) sin ninguna reducción importante en el número de horas de trabajo. No obstante, en muchos casos, esos convenios incluían disposiciones para nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, contratos especiales de duración determinada complementados con formación profesional para los trabajadores jóvenes y, en algunos casos, la introducción de los denominados

⁵ Véase JÖRG ROSDÜCHER, HARTMUT SEIFERT: *The Reduction of Working Hours and Employment: Reduction of Working Hours in Western Germany and its Significance for Employment Policy*, ETUI Discussion and Working Papers, nº 96.02.1 (E), Bruselas, 1996.

⁶ Véase en Monitor Lavoro - progetto informazioni, nº1, mayo de 1995.

"contratos de fin de semana" (trabajo a tiempo parcial los sábados y los domingos).

Actualmente, en el **RU**, según los recientes cálculos de la CE, no menos de dos millones de trabajadores (cerca del 10% de la mano de obra) están cubiertos por convenios con un tiempo de trabajo en forma de 'jornadas anuales'.

En **Francia**, el convenio central -firmado a finales del año entre algunas confederaciones sindicales y la asociación patronal-destinado a relanzar la negociación colectiva sectorial sobre la reorganización y la reducción de la jornada de trabajo empezará a surtir efecto en 1996. Este convenio establece las líneas generales de un enfoque generalizado y flexible del tiempo de trabajo con una perspectiva que combina la estimulación de la creación de empleo y la mejora de las condiciones laborales para los trabajadores que ya tienen un empleo.

En los **Países Bajos**, donde la tendencia hacia una semana laboral más corta se detuvo hacia finales de la década de los años 1980, la reducción de la jornada de trabajo volvió a inscribirse en el orden del día de las negociaciones para 1994-95 en diversos sectores y grupos. En algunos sectores y empresas se llegó a un convenio para reducir el horario de trabajo para detener las pérdidas de empleo, pero en la mayor parte de los convenios la reducción de la jornada de trabajo fue realmente el resultado de un debate en el que los empresarios hicieron hincapié en la necesidad de modelos de trabajo más flexibles⁷.

⁷ Véase JAN-PETER VAN DEN TOREN: *Netherlands*, en ISE (1995): *Collective Bargaining in Western Europe 1994-1995*, Bruselas, 1995, págs. 107-121.

RECUADRO 2

PAÍSES BAJOS: JORNADA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

Ausente durante varios años, en 1995, la reducción de la jornada de trabajo volvió a inscribirse en las demandas de varios sindicatos. En contraste con el primer período de reducciones generales de jornadas de trabajo (entre 1982 y 1987), a mediados de la década de los años 90, los sindicatos no establecieron ningún objetivo colectivo en relación con la jornada de trabajo. Cada sector y cada empresa juzgaban lo que era posible introducir y cómo era posible hacerlo en cada caso. Los recortes en las horas semanales han vuelto a figurar de manera relevante en el orden del día a través de varios acertados convenios que combinan la flexibilidad y una jornada de trabajo más corta, a menudo combinada con una semana laboral de cuatro días. En la mayor parte de esos casos, la flexibilidad significa que los trabajadores también pueden trabajar por la noche y/o los sábados. En este caso, las negociaciones se refieren a las 'combinaciones donde todos salen ganando'. El convenio de la cadena de grandes almacenes KBB, que marcó una tendencia en este sentido en 1994, también sirvió como modelo pionero para los empresarios. En 1995, siguieron las disposiciones incluidas en los convenios colectivos del sector bancario (106.000 trabajadores), Akzo Nobel Nederland (19.000 trabajadores), cuya semana laboral puede variar de 32 a 45 horas semanales, siempre que la media no exceda 36 horas), el Wegenwacht (equivalente a la AA/RAC en el RU) (3.000 trabajadores), KPN (Koninklijke PTT Nederland, 93.000 trabajadores, cuya semana laboral puede contar de 30 a 45 horas, con una media de 37 horas), el sector químico (11.000 trabajadores), el Gobierno nacional (110.000 trabajadores, donde los funcionarios pueden trabajar semanas de 32 horas durante los períodos de poca actividad y de 40 horas durante los períodos de gran actividad, con una media de 36 horas), los ayuntamientos (200.000 funcionarios) y los ferrocarriles (27.000 trabajadores). Varios de estos convenios colectivos también acordaron que los altos cargos cuya semana laboral no era posible reducir, podían optar por otras modalidades. Estas modalidades se conoce como condiciones de empleo 'a la carta'. En ocasiones, la reducción de la jornada de trabajo tiene como objetivo absorber la disminución del empleo, como en el caso de los bancos. En otros casos, la estrategia era más agresiva, destinada a incrementar el número de puestos de trabajo y a fortalecer la posición competitiva.

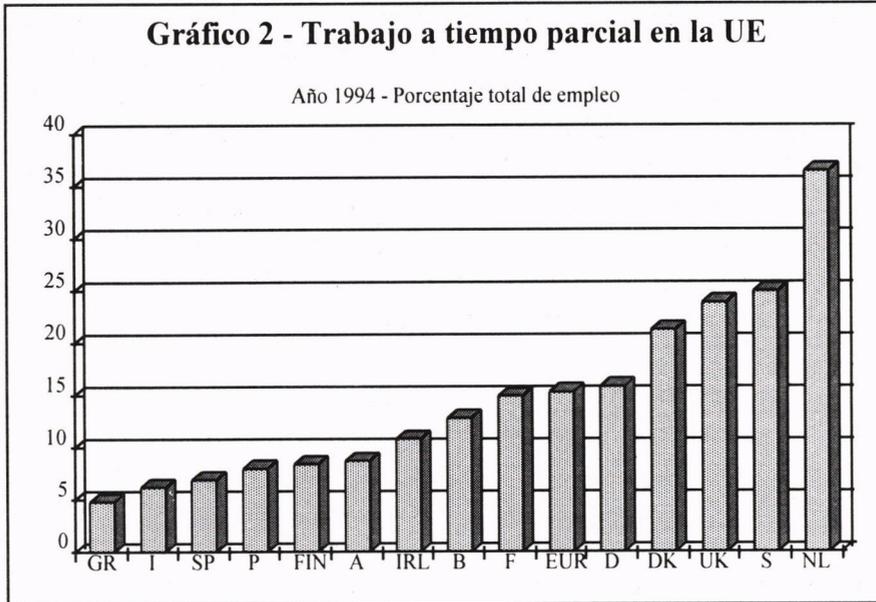
En muchos otros convenios colectivos se incluyen, en la medida de lo posible, disposiciones relativas a la flexibilidad, por ejemplo, el trabajo por la noche o los sábados y su compensación en crédito de horas. Los trabajadores de la industria automotora (parte de los convenios colectivos en la industria metalúrgica) pueden trabajar los sábados dos veces al mes como máximo recibiendo una compensación en crédito de horas en lugar del pago de horas extraordinarias. En el sector del transporte público es posible una mayor flexibilidad, a pesar de una huelga convocada por el Sindicato del Transporte, FNV, siempre que sea tema de discusión entre la dirección local y el comité de empresa.

En varios sectores, en los que se presentan importantes variaciones en la oferta de trabajo o fluctuaciones estacionales, se acordaron disposiciones sobre un mayor tiempo de trabajo durante los períodos de mayor actividad y un tiempo más reducido o tiempo libre durante los períodos de menor actividad o en los que no hay trabajo. Entre estos sectores se encuentran la industria del mueble (18.000 trabajadores), la industria de la ebanistería (32.000 trabajadores) y las panaderías (18.000 trabajadores).

Después del convenio de Volkswagen en 1994, no se ha producido ningún avance importante en Europa en la experimentación de una **semana de cuatro días**, en la que una distribución flexible del tiempo de trabajo se combine con la creación de empleo y el trabajo compartido. En **Francia**, un convenio de cuatro días en una filial de Thomson CSF (Thomainfor) ha reducido la tiempo de trabajo de 39 a 37 horas durante 4 días que duran 9,25 horas cada uno sin pérdida de salario. Como contrapartida, la empresa funcionará seis días, incluidos los sábados (en una primera etapa, los trabajadores asistirán voluntariamente a trabajar los sábados).

El **trabajo a tiempo parcial** registró en los últimos años un fuerte incremento en la mayoría de los países europeos. El empleo de jornada parcial (véase **Gráfico 2**) representa el 36,4% del total del empleo en los Países Bajos, el 25% en Suecia, el 23,8% en el RU, el 16% en Alemania, el 15% en Francia y el 6,2% en Italia. El trabajo a tiempo parcial también está incrementándose en aquellos países en donde representa menos del 10% del empleo total. En España, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial representaron en 1995 el 7,1% de la mano de obra (y el 16,1% de la mujeres que tienen un empleo); no obstante, entre 1994 y 1995, el trabajo a

tiempo parcial aumentó en torno al 13,4% en relación con el 2,4% de incremento en el empleo total. De igual manera, entre 1984 y 1994 en el RU, el número total de trabajadores a tiempo parcial aumentó de 4,8 millones a casi 6 millones (entre los que se cuentan 4,7 millones de trabajadoras).



Fuente: Comisión Europea, El empleo en Europa 1995

En la mayoría de los países europeos, la libre elección de un trabajo a tiempo parcial puede ser una parte importante de las estrategias de empleo⁸. Los sindicatos europeos son plenamente conscientes del riesgo de que se asocie el trabajo a tiempo parcial con la discriminación de las mujeres, los ingresos bajos y la segregación social. La CES está pidiendo que se regule a escala europea las diferentes formas de empleo atípico (o no normalizado) con el objeto de garantizar una igualdad de trato tanto en la protección social como en los derechos al empleo, tratar el problema de la inestabilidad del empleo y combatir la discriminación entre hombres y mujeres.

⁸ Véase JEAN LAPEYRE y REINER HOFFMANN: *A time for working, a time for living*, ISE y Labour Research Department, Bruselas y Londres, 1995.

4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Los aspectos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato han sido tratados en las negociaciones colectivas de 1995 en varios países haciendo especial hincapié en la igualdad de salarios, los salarios bajos y la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. La **diferencia salarial** entre hombres y mujeres ha ido reduciéndose progresivamente, pero aún sigue siendo importante. Los resultados de unos pocos estudios recientes en este ámbito proporcionan alguna información cuantitativa: en los Países Bajos, según las cifras proporcionadas por la oficina central estadística neerlandesa en 1995, los ingresos de los trabajadores masculinos era superior a la de las mujeres en una media del 43%, mientras que en Irlanda, el Congreso de Sindicatos Irlandés calcula que actualmente las trabajadoras ganan un 69% como media del salario por hora de los trabajadores.

Con el objeto de reducir los salarios diferenciales entre trabajadores y trabajadoras, en algunos casos, los sindicatos han incluido entre sus demandas salarios especiales complementarios. En **Noruega**, por ejemplo, se introdujo por primera vez en 1995, en el sector público, un incremento salarial denominado "plus femenino" o "salario igual". Se adoptó en forma de incrementos para los grupos profesionales esencialmente integrados por mujeres, mientras que en el sector comercial se logró a través de aumentos especiales en los sectores con salarios bajos⁹. En **Suecia**, se negociaron durante 1995 aumentos superiores a la media en aquellos sectores que cuentan con una mayoría de trabajadoras.

En el **Reino Unido**, los sindicatos adoptaron un doble enfoque utilizando tanto las negociaciones colectivas como la ley contra la discriminación para tratar los aspectos de la igualdad de oportunidades y de trato. Los sindicatos han tenido un éxito considerable en sus demandas de salario igual por trabajo de igual valor y, al mismo tiempo, la existencia de una legislación sobre la igualdad les ha facilitado la posibilidad de hacer ejercicios de valoración de los puestos de trabajo y garantizar una igualdad de trato. Visto que el problema de los salarios bajos en el Reino Unido afecta predominantemente a las trabajadoras a

⁹ Véase *European Industrial Relations Review*, n° 260, septiembre de 1995.

tiempo parcial, la aprobación por parte de la CS (TUC) del objetivo de £4,00 por hora como salario mínimo beneficiará ampliamente a las mujeres.

En **Italia**, los nuevos convenios sectoriales en las industrias del textil y del calzado introdujeron modalidades especiales para las madres trabajadoras: las trabajadoras manuales recibirán un mayor subsidio de maternidad (el 90% del salario normal en lugar del 80% legal), los niveles de trabajo parciales se aumentarán en un 5% y se introducirán días adicionales de licencia con goce de sueldo y sin goce de sueldo por razones familiares.

5. EUROPEIZACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

A pesar de que los sindicatos enfrentan día a día cada vez mayores presiones para conformarse a la dinámica económica y monetaria derivada de los programas de convergencia nacional adoptados por la mayor parte de los Gobiernos europeos con el objeto de proceder a la puesta en marcha de la UEM, sigue teniéndose la impresión de que muchos sindicatos europeos aún no han introducido la dimensión europea en un ámbito específico de interés para las negociaciones colectivas. Sin embargo, existen dos factores diferentes que están contribuyendo a una rápida evolución de la situación actual. Por un lado, el proceso iniciado después de la aprobación, en septiembre de 1994, de la Directiva sobre los **Comités de Empresa Europeos (CEE)** con la firma en el transcurso de 1995 y los primeros meses de 1996 de varios convenios voluntarios en todos los Estados miembros de la UE (incluyendo el RU, más Noruega, Islandia y Liechtenstein) y, por otra parte, los avances más importantes del **diálogo social europeo** a nivel sectorial.

El número de convenios para crear Comités de Empresa Europeos en las compañías multinacionales europeas asciende, por ahora, a casi 120. Incluso si el papel fundamental del CEE es mejorar el derecho a la información y a la consulta de los trabajadores, también puede augurarse que en un futuro próximo desempeñarán un papel más activo en algunos aspectos que

podrían entrar en la negociación a su nivel (en la mayoría de los casos, relativos a la puesta en marcha de acuerdos marco europeos concluidos en su respectivo diálogo social sectorial). Podrían desempeñar, por ejemplo, un papel importante en temas tales como la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras, la formación profesional continua y algunos aspectos de la organización del tiempo de trabajo.

El 8º Congreso Estatutario de la CS celebrado en Bruselas en mayo de 1995, inscribió en el orden del día de la CS el objetivo a largo plazo de establecer un **Sistema europeo de relaciones laborales**¹⁰. El Congreso también subrayó la importancia de que los sindicatos europeos aprovechen al máximo las nuevas posibilidades que ofrece el Protocolo Social del Tratado de Maastricht y utilizarlo para apoyar el desarrollo de la negociación colectiva sectorial e intersectorial europea sobre temas con implicaciones transnacionales, consolidando con ello la negociación a escala nacional, en la que se necesita una mayor integración de esta dimensión europea.

Existe una urgente necesidad para la CES y sus federaciones sindicales europeas de mejorar su cooperación y coordinación en lo que toca a las negociaciones colectivas para desarrollar objetivos y reivindicaciones comunes de las confederaciones y federaciones sectoriales capaces, especialmente, de relacionar un crecimiento moderado en los salarios nominales con la creación/protección del empleo y los objetivos de reducción del paro. El intercambio de información sobre las experiencias nacionales en el ámbito de los "pactos sociales" debe ser uno de los elementos más importantes de este nuevo enfoque¹¹.

Esta convergencia de política en las reivindicaciones, principalmente a nivel sectorial, en los diferentes países de Europa y en varios sectores de la economía, deberá lograrse tomando en cuenta las diferencias y peculiaridades existentes entre los modelos nacionales de relaciones laborales. La CS debe ser el instrumento clave para proporcionar información, analizar

¹⁰ CES: *Jobs and Solidarity at the Heart of Europe*, Bruselas, mayo de 1995.

¹¹ Se proporciona un primer resumen en REINER HOFFMANN (ed.): *Social Pacts and Alliance for Jobs*, ETUI Discussion and Working Papers, n°96.01.1 (E), 1996.

y coordinar las estrategias de negociación colectiva a escala nacional, sectorial y europea.

En noviembre de 1995, se consiguió un importante paso en el desarrollo del diálogo social europeo al concluir el primer "Convenio marco europeo" sobre el permiso parental¹². No obstante, a la par de los aspectos "horizontales", es sumamente importante mejorar y desarrollar aún más el papel del diálogo social sectorial europeo con el objeto de desarrollar una estrategia de negociación colectiva coordinada entre los niveles europeo y sectorial.

6. LA SITUACIÓN A ESCALA NACIONAL

6.1. ALEMANIA

En Alemania, la negociación salarial de 1995 tuvo lugar en el contexto de una economía que se encontraba claramente en una fase de reactivación (a pesar de que el crecimiento del PIB era, hacia finales del año, algo inferior al previsto). Los sindicatos hicieron referencia a las pérdidas sustanciales en los salarios reales durante los dos años anteriores y pidieron incrementos salariales en torno a un 5% y un 6%. Los empresarios, por su parte, pidieron que se continuara la "política de negociación colectiva razonable y acertada de 1994" a la vez que deseaban introducir mayores medidas de flexibilidad en el ámbito de la organización del trabajo y el tiempo de trabajo.

La mayor parte de los convenios sectoriales en el sector privado se concluyeron durante el primer semestre del año¹³ y obtuvieron incrementos anuales medios del 3,7% al 3,8% en relación con una tasa de inflación media del 1,8%.

Las negociaciones fueron más difíciles en el sector de los servicios públicos; se concluyó finalmente en mayo un convenio,

¹² Véase el artículo por JEAN LAPEYRE: *First round of European negotiations on a key issue for equal opportunities and equal treatment*, Transfer, vol.2, nº1, 1996.

¹³ Para mayores detalles relativos a los convenios de 1995 en la industria automotora, la química, el sector de los seguros y el bancario, véase REINHARD BISPINCK : *Germany*, in ISE (1995), op.cit., págs. 68-69.

considerado por el sindicato ÖTV como apenas aceptable, que incrementaba los salarios en un 3,2%.

El tiempo de trabajo siguió siendo un tema clave en Alemania occidental. La semana de 35 horas, ya convenida desde 1990, fue introducida en la industria de las artes gráficas en abril de 1995 y, a principios de octubre, en la industria del equipamiento y la electrónica, en ambos casos con plenos incrementos salariales compensatorios.

En septiembre de 1995, se lograron dos importantes convenios colectivos de empresa sobre el tiempo de trabajo flexible en Opel y Volkswagen¹⁴. El convenio de VW, además de los aumentos salariales para enero de 1996 (VW no está cubierto por el convenio colectivo del sector metalúrgico), logró un compromiso sobre el tema del trabajo durante los sábados: pueden trabajarse hasta 12 sábados anuales (el tipo de prima por el sábado se redujo del 50% al 30%). Se acordó un tiempo de trabajo flexible hasta de 38,8 horas a la semana como máximo y 8 horas diarias de lunes a viernes, con una media anual de 28,8 horas por semana. VW también renovó del anterior convenio colectivo de empresa la cláusula sobre la estabilidad del empleo (impide despidos forzosos).

Hacia finales del año, IG Metall propuso a los empresarios y al Gobierno una "Alianza para el empleo" (*Bündnis für Arbeit*), para mantener las demandas salariales por debajo del nivel de inflación en 1997 (los incrementos salariales de 1995 y 1996 ya se definieron en el convenio de dos años firmado a principios del año, y la próxima ronda salarial tendrá lugar en la primavera de 1997). Las conversaciones entre IG Metall y la asociación patronal sobre la "Alianza para el empleo" empezaron a principios de 1996. El Gobierno federal recibió con entusiasmo la propuesta de IG Metall y anunció que la lucha contra el paro era su prioridad política para el año de 1996.

La DGB y la mayoría de sus sindicatos sindicales afiliados dieron la bienvenida a la iniciativa de IG Metall. El sindicato alemán de trabajadores no manuales (DAG) también afirmó estar dispuesto

¹⁴ Para mayores detalles, véase *European Industrial Relations Review*, n° 261, octubre de 1995, págs. 12-13.

a brindar su apoyo activo a la "Alianza para el empleo". A principios de diciembre de 1995, la DGB publicó detalles sobre sus reivindicaciones y el Gobierno federal estuvo de acuerdo en inscribir este punto en el orden del día del "discurso del Canciller" (al que asisten el Gobierno, las patronales y los sindicatos) el 23 de enero de 1996. Refiriéndose de manera específica a los objetivos establecidos en el Libro Blanco de la Comisión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, en diciembre de 1993, la propuesta era un "pacto social" para incrementar el empleo y la formación destinados a conseguir, hacia finales de siglo, reducir a la mitad el número de desempleados registrados y un puesto de trabajo para cada joven.

El discurso del Canciller del 23 de enero de 1996 vino acompañado de un documento de 8 páginas: "La alianza para el empleo y la preservación de los centros de producción alemanes" ("*Bündnis für Arbeit und Standortsicherung*") y representaba un compromiso que sigue conteniendo un considerable potencial de conflictividad. Se impidió la abolición inmediata de la disposición legal en materia de jubilación anticipada. Además, el Gobierno federal prometió reducir el subsidio de paro únicamente un 3% en lugar del 5%.

No obstante, en abril de 1996, el clima social se deterioró rápida y drásticamente cuando el Gobierno federal propuso un plan radical para reducir el gasto público y reestructurar el estado de bienestar. La DGB advirtió al Gobierno que sus planes corrían el riesgo de provocar un conflicto social y podría costar puestos de trabajo en lugar de crear empleo. Los dirigentes sindicales que asistieron a las conversaciones tripartitas acusaron al Gobierno de contribuir a una "alianza en contra del empleo". Los sindicatos rechazaron la legislación que restringía el subsidio de enfermedad por considerarla una intromisión en las negociaciones colectivas entre sindicatos y patronales y afirmó que los planes para facilitar las regulaciones que limitan los despidos "representaban la entrada de Alemania en el sistema estadounidense de contratar y despedir". Las modificaciones planeadas en el sistema de pensiones, incluyendo un aumento de la edad de jubilación para las mujeres, "fomentaría el paro y emponzoñarían los presupuestos públicos".

La Federación de la Industria Alemana (BDI), por su parte, declaró oficialmente que el movimiento sindical alemán se encuentra en su ocaso y sugirió que Alemania tendería cada vez más al modelo británico de relaciones laborales. En una crítica radical del sistema existente basado en el consenso, las patronales criticaron "el deseo de los alemanes de generar empleo mediante discusiones en mesas redondas, consultándose mutuamente y firmando papeles, en lugar de tomar la amarga medicina"¹⁵.

6.2. FRANCIA

El año de 1995 fue el de las elecciones presidenciales en Francia. Estas elecciones, con la victoria del candidato de derechas, Sr. Jacques Chirac, marcó el final de 14 años de presidencia socialista. El Sr. Alain Juppé fue nombrado Primer ministro. El nuevo Gobierno conservador resumió en mayo su programa concediendo prioridad política a la denominada "lucha por el empleo".

Durante la primera mitad del año, la economía francesa presentaba una tendencia bastante positiva, con previsiones de crecimiento del PIB en torno al 3%, caída del paro y continuidad en el crecimiento del empleo. En cambio, el segundo semestre del año, con la elección del nuevo Gobierno, se vio caracterizado por una marcada disminución de las previsiones de crecimiento económico (el crecimiento del PIB no debía superar el 2,3 al 2,5% para todo el año completo), el anuncio por parte del Gobierno de un masivo plan de reforma de la seguridad social francesa y el sistema del Estado de bienestar y una ola sin precedente de conflictos colectivos en el sector público que paralizaron el transporte público durante un par de meses.

Dadas las particularidades del sistema francés de relaciones laborales¹⁶ en el que la negociación colectiva sectorial desempeña un papel marginal y la mayor parte de las negociaciones salariales tienen lugar a nivel de la empresa, no se dispondrá de las cifras definitivas sobre la evolución de los salarios en 1995 hasta

¹⁵ Financial Times, 25/4/1996.

¹⁶ Véase CHRISTIAN DUFOUR: *France*, in ISE (1995), op. cit., págs. 35-50.

mediados de 1996. No obstante, la mayoría de los observadores sociales hacen hincapié en la recuperación de los salarios como elemento central en las negociaciones a nivel de la empresa después de un largo período de austeridad salarial. El convenio firmado en Renault al cabo de varios días de huelga, contiene un incremento salarial del 4,5% cuando la oferta inicial de la compañía era del 2,5%. En general, también los incrementos salariales para 1995 del 2,2% en Peugeot y el 2% en Citroën (cuando se adicionan los incrementos salariales individuales, la masa salarial para ambas empresas aumentó una media del 3,7%) reflejaron una mejor situación financiera y una mayor productividad. El Gobierno apoyó la moderación de los incrementos salariales con arreglo al 1,9% de la inflación prevista para 1995, en su recomendación para los salarios en el sector público. Las previsiones del INSEE, la oficina nacional de estadística, contemplaban un crecimiento anual del salario por hora de los trabajadores manuales en un 3,4%.

En el sector público, el incremento salarial se situó en torno al 1,2% en marzo y el 1,4% en noviembre. Los salarios no era el elemento central que reivindicaban los trabajadores del sector público, incluso si la causa inmediata de las huelgas y manifestaciones tan amplias iniciadas en noviembre fue el anuncio por parte del Gobierno de una congelación de los sueldos de los funcionarios públicos para 1996 con el propósito de reducir el déficit presupuestario. Junto al aspecto salarial, el malestar del sector público se debía esencialmente a la inquietud entre los trabajadores por los efectos que surtirían los recortes en el presupuesto sobre el empleo y la amenaza que representa la liberalización económica y la desregulación de los servicios públicos para el estatuto especial de los trabajadores del sector público.

Hacia finales de octubre, las tres principales organizaciones patronales y todas las principales confederaciones sindicales, salvo la CGT, firmaron dos importantes convenios marco intersectoriales sobre el relanzamiento de la negociación colectiva sectorial, la reorganización y la reducción de la jornada de trabajo y la articulación de los distintos niveles de negociación colectiva y las negociaciones en las empresas sin representación sindical

(CGT-FO no firmó este convenio)¹⁷. El convenio sobre la jornada de trabajo disponía, en particular, que se iniciarían conversaciones sectoriales hacia finales de enero de 1996 para combinar la jornada anual y la reducción de la jornada laboral. Las conversaciones sectoriales tendrán lugar cada tres años y han de tocar todos los aspectos relacionados con el número de horas de trabajo (jornadas anuales, horas extraordinarias, tiempo parcial, condiciones laborales y 'créditos de horas') con el objeto de favorecer una organización del tiempo de trabajo que favorezca la creación de empleo y mejore las condiciones laborales de los trabajadores.

6.3. REINO UNIDO

Las perspectivas económicas en Gran Bretaña continuaron siendo bastante positivas en el transcurso de 1995. El PIB aumentó en torno al 2,8% hacia finales del año y se espera que se incremente al mismo ritmo también durante 1996. La inflación fue más baja de lo previsto por muchos observadores y no superó la media del 3,0% al 3,2% en el transcurso del año. El Gobierno continuó con una política económica basada en una inflación baja y recortes en el gasto público. Estas medidas no estaban explícitamente destinadas a cumplir con los criterios de convergencia de Maastricht para la UEM, visto los graves desacuerdos en el seno del Partido conservador sobre si la UEM es viable o económicamente deseable.

Un estudio reciente de Paul Gree, de la London School of Economics demostró que entre 1992 y 1995, el empleo permanente a jornada completa disminuyó aproximadamente 300.000 puestos de trabajo y que sólo se registraron aumentos para el empleo temporal (+317.000), el empleo permanente a tiempo parcial (+130.000) y el empleo por cuenta propia (+121.000). Como consecuencia, existe una extendida percepción entre los trabajadores de que cada vez se hace más difícil encontrar un puesto de trabajo estable a largo plazo con una escala salarial razonable (aproximadamente la mitad de los puestos de trabajo pagan al principio menos de £4,00 la hora). El

¹⁷ El resumen pormenorizado de estos dos convenios figura en *la European Industrial Relations Review*, n° 263, diciembre de 1995, págs. 14-16.

pero siguió disminuyendo durante los primeros meses de 1995, pero este descenso se redujo considerablemente hacia finales del año. El panorama de las negociaciones colectivas para 1995¹⁸ también se caracterizó por un crecimiento aparente en las rentas. De hecho, se había proyectado que la renta media aumentara en torno al 3,25% hacia finales de 1995 y, de acuerdo con las cifras del Ministerio de Hacienda, se esperaba que el poder adquisitivo real aumentara un 2% durante el mismo período. El relativamente modesto nivel de convenios salariales que se dieron durante el año se vio inevitablemente influido por las percepciones negativas de las perspectivas económicas del país (es decir, una recuperación económica que ha de atribuirse esencialmente al mejor rendimiento de las exportaciones que siguió a la salida forzosa de la libra esterlina del SME y un modesto crecimiento del gasto del consumidor). En el sector público, siguió realizándose a lo largo de 1995 una congelación de la masa salarial. Todo incremento salarial ha tenido que fundarse ya sea en una mejora de la productividad o en un ahorro en la producción. La orientación general e informal de la política gubernamental fue que los salarios del sector público no debían incrementarse por encima del 3%.

Incluso si los trabajadores británicos tienen la semana de trabajo media más larga de la UE con 43,4 horas, no es fácil para los sindicatos, dado el clima general que rodea a la negociación colectiva, hacer una campaña activa para obtener una reducción del tiempo de trabajo. No obstante, la Confederación de Sindicatos de la Construcción Naval y el Equipamiento lanzó una campaña por la semana de 35 horas en la actual ronda de negociaciones. Una tendencia que ha surgido en relación con el tiempo de trabajo fue el desarrollo de las "jornadas anuales" (el tiempo de trabajo expresado en el número de horas trabajadas en el transcurso del año con las empresas que pueden adaptar el número de horas semanales a las necesidades de la empresa. Los sindicatos no se oponen necesariamente a las jornadas anuales y, en algunos casos, han conseguido garantizar reducciones del tiempo de trabajo, una mayor opción para los trabajadores y un mayor control sobre las horas trabajadas. Alrededor de 2 millones

¹⁸ Véase DAVID COATS: *United Kingdom*, in ISE (1995), op. cit., págs. 159-168.

de empleados (cerca del 9% de la mano de obra total) en el RU está cubierto por convenios con jornadas anuales.

6.4. ITALIA

El Gobierno interino "tecnócrata" del Sr. Dini no sólo logró concluir el difícil programa político a corto plazo de reducir la enorme deuda pública y el gasto público sin romper el delicado mecanismo del diálogo social y la política de rentas creado por el convenio nacional tripartita de julio de 1993, sino que también demostró tener una vida más larga de la esperada (tuvo que renunciar después de la aprobación de la reforma de pensiones en el verano, pero había un amplio consenso político para prolongar su vigencia hasta finales de 1995 con la aprobación del presupuesto para 1996). La economía se mantuvo sostenida en el transcurso de 1995, con incrementos del PIB mayores de lo esperado (del 3,0% al 3,1% en relación con el 2,7% previsto a principios del año). No obstante, la tasa de inflación aumentó considerablemente un 5,4%, debido especialmente a la depreciación de la lira y a aumentos de los impuestos directos. También el paro se mantuvo casi al mismo nivel que en 1994 (11,8%). A pesar de este contexto contradictorio, los sindicatos no modificaron las orientaciones salariales para la ronda de negociaciones colectivas de 1994-1995 dispuesta en el acuerdo nacional de empleo tripartita de julio de 1993¹⁹.

El acontecimiento más importante de la economía y de las relaciones laborales italianas durante 1995 fue, no obstante, la exitosa conclusión del proceso de reforma del sistema de pensiones, que fue discutido y negociado por el Gobierno con los sindicatos y finalmente aprobado en forma de ley por el Parlamento, en agosto de 1995.

¹⁹ Para un análisis pormenorizado de este acuerdo, véase ISE, *Bargaining in Recession, Trends in Collective Bargaining in Western Europe 1993-94*, Bruselas, 1994, y para la situación sectorial de las negociaciones colectivas: GIUSEPPE D'ALOIA (1995): *Italy*, en ISE (1995), op. cit., págs. 93-106.

RECUADRO 3

ITALIA: LA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

El acuerdo con el Gobierno Dini sobre un asunto tan complejo y delicado como la reforma del sistema de pensiones demostró, concretamente, que es posible -y también más eficaz- lograr innovaciones que contengan una importante dimensión social basándose en la consulta y el consenso social. El acuerdo concluido entre el Gobierno y los sindicatos fue sometido a referéndum de todos los trabajadores asalariados y aprobado por una mayoría del 60% (aunque el hecho de que fuera rechazado por los trabajadores metalúrgicos, especialmente en las grandes factorías, demostró cuán complejo y difícil era este tema).

El nuevo sistema de pensiones hace la transición entre el sistema relacionado con la renta a un sistema relacionado con las cotizaciones. El nuevo sistema entró en vigor el 1 de enero de 1996 (a partir de esta fecha las pensiones se calcularán proporcionalmente según el antiguo sistema por el número de años transcurridos durante ese sistema y proporcionalmente en el nuevo sistema por lo que queda de vida activa); se aplica a todos los trabajadores que aún no habían cumplido 18 años de antigüedad a finales del año pasado; (los trabajadores con una mayor antigüedad seguirán regidos por el antiguo sistema).

Cambiar el sistema y la base de cálculo implica un cambio en el límite de edad para el acceso a la pensión; según el antiguo sistema, el acceso a la pensión era de los 55 a los 60 años para las mujeres y de los 60 a los 65 años para los hombres. En el nuevo sistema, el derecho de acceso para todos es de 57 años para todos (con un mecanismo de factor de multiplicador que proporciona incentivos si la jubilación es posterior).

En cuanto a las "pensiones de vejez" (es decir, un sistema que permite a los trabajadores retirarse a cualquier edad siempre y cuando hayan pagado cotizaciones por un determinado número de años), el nuevo sistema -una vez que la reforma entre en vigor- ha incrementado de 35 a 40 los años de cotización requeridos. No obstante, se dispone un período de transición, durante el que se tendrá derecho a la pensión de vejez incluso con una antigüedad inferior -que empieza a los 37 años, para luego incrementarse progresivamente a 40.

En el transcurso del año, se concluyeron todos los convenios colectivos pendientes para 1994-95 (especialmente, la industria textil, la construcción, la alimentación y el calzado) siguiendo las mismas líneas directrices que los convenios industriales negociados el año anterior (incrementos salariales en torno al 6% durante un período de dos años, conforme a la inflación prevista).

Según las cifras proporcionadas por el ISTAT, el Instituto Estadístico Nacional, las escalas salariales convenidas se incrementaron una media del 3,5% hasta octubre del año 1995. Los salarios en el sector público se incrementaron solamente un 2,2% durante el mismo período. El efecto combinado de la moderación salarial y una inflación superior a la prevista hizo que los salarios reales registraran un crecimiento negativo por segundo año consecutivo: el poder de compra registró una pérdida media en torno a 2 puntos porcentuales. Como consecuencia, las conversaciones tripartitas de septiembre de 1995 sobre la política de rentas fueron especialmente difíciles. Los sindicatos se encontraron ante la resistencia de los empresarios y del Gobierno a aplicar la cláusula de revisión salarial incluida en el convenio nacional de julio de 1993 en el caso de incrementos de precios superiores a los previstos en los precios al por menor. Para los trabajadores del sector público se llegó a un acuerdo de compromiso.

Las conversaciones preliminares sobre la ronda de negociaciones colectivas a nivel de fábrica (las negociaciones salariales denominadas de "segundo nivel" dispuestas en el convenio nacional de julio de 1993) que se iniciaron durante el segundo semestre de 1995, fueron especialmente difíciles. Los convenios de empresa pueden negociar incrementos salariales una vez durante la vigencia del convenio sectorial, que es de cuatro años. Los incrementos han de estar estrechamente relacionados con las mejoras en la productividad, la calidad y otros elementos competitivos que las compañías pueden disponer. Los empresarios pidieron sobre todo una mayor flexibilidad salarial y menores costes laborales en el sur de Italia (la CISL y la UIL son receptivas a la discusión de estos temas, mientras que la CGIL se opone totalmente).

6.5. ESPAÑA

La ronda de negociaciones colectivas de 1995 se llevó a cabo en condiciones políticas difíciles, con el gobierno socialista del Sr. González sumamente debilitado por una serie de escándalos financieros y políticos. La crisis política de 1995 que llevó a convocar elecciones generales se pospuso únicamente hasta 1996 debido a la Presidencia española de la UE durante el segundo semestre del año. El crecimiento del PIB (el 3% en 1995) era de los más elevados de la UE, pero también se mantenían sumamente elevadas la tasa de desempleo (alrededor del 23% de la mano de obra) y la inflación (el 4,7%). Como consecuencia, durante 1995, los salarios no fueron uno de los factores claves en las negociaciones, dándose prioridad a la salvaguarda del empleo. Un segundo grupo de prioridades fueron las áreas incluidas en la reforma radical de la legislación laboral aprobada por el Parlamento en 1994²⁰: el incremento de los poderes discrecionales de los empresarios para alterar las condiciones laborales individuales y colectivas ampliamente fue uno de los mayores motivos de preocupación de los sindicatos.

En lo relativo a los acuerdos salariales, los sindicatos decidieron tratar de conseguir incrementos salariales acordes con las previsiones de inflación para ese año (3,5%), con cláusulas de revisión salarial en caso de que esta cifra fuese superada por la inflación final. Se firmaron así varios convenios sectoriales en la industria química, el sector de la construcción, la industrial textil y para los funcionarios. El incremento salarial medio para 1995 estuvo en torno al 3,7%, que implica una pérdida de un punto porcentual en términos reales.

²⁰ Para mayores detalles, véase ANTONIO GONZALEZ Y EDUARDO GUTIERREZ: *Spain*, in ISE (1995), op. cit., págs. 141-150. Véase también: *IDS Employment Europe*, n° 404, agosto de 1995.

6.6. SUECIA

La economía sueca experimentó en 1995 una fuerte recuperación cuyo impulso fueron esencialmente las exportaciones, pero también el gasto personal. La inflación se mantuvo por debajo del 3%, mientras que los niveles de desempleo casi no experimentaron cambios en relación con el año anterior, situándose en torno al 8% de la mano de obra.

RECUADRO 4

SUECIA: DISCUSIONES SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Durante 1995/96, ha sido importante la discusión general acerca de la reducción del horario de trabajo. Mientras la izquierda está pidiendo un menor número de horas de trabajo por semana como una manera de crear más empleo -en una situación en donde el paro es elevado aunque la economía mejoró considerablemente en 1995, el Partido Socialdemócrata en el poder no ha adoptado una posición clara sobre el tema. El partido está experimentando actualmente un debate interno sobre este tema, pero puede decirse que se encuentra dividido.

Hay dos partidos menos importantes, de los siete que integran el Parlamento, que reclaman que una reducción de la jornada de trabajo crearía un mayor número de puestos de trabajo (la Izquierda y los Ecologistas). La LO y la federación patronal no se muestran favorables a reducir la jornada de trabajo -aunque por diferentes razones. La federación de trabajadores no manuales, la TCO, desea obtener la posibilidad de reducir la jornada de trabajo introduciendo modificaciones en la ley que den al empresario el derecho a utilizar un tiempo de trabajo más flexible. No obstante, esto no significa que TCO esté a favor de esa posición, ya que el sindicato no ha afirmado oficialmente que la reducción de la jornada de trabajo deba ser considerado como un medio de reducir el paro.

En resumen, hay pocas señales de que el Parlamento, el Gobierno o las organizaciones presentes en el mercado laboral vayan a cambiar su posición en relación con la jornada de trabajo. El argumento principal que se antepone es, en general, que a pesar de que el paro podría reducirse de manera marginal, los salarios tendrían que reducirse y no disminuiría el número total de horas utilizadas en la producción. En cambio, en este momento, el debate actual en relación con el paro está más centrado en la

legislación del mercado laboral, las pequeñas empresas y los estímulos a la inversión. En realidad, la cantidad total de horas de trabajo por trabajador probablemente se incremente. La razón se debe a que se han aplicado modificaciones en el sistema de la seguridad social sobre el mercado laboral, provocando que las personas abandonen su empleo a tiempo parcial para no perder sus prestaciones, ya que los puestos de trabajo a tiempo parcial sólo recibirán estas prestaciones durante un determinado período de tiempo. Los gobiernos locales, por su parte, también están reduciendo el empleo a tiempo parcial como una medida para reducir sus déficits. Por tanto, en 1996, se reducirá el número de personas que trabajen menos de 8 horas diarias.

Por último, cabe mencionar que actualmente se están llevando a cabo experimentos en relación con el número de horas de trabajo, especialmente en los gobiernos locales. En determinados centros de trabajo, se ofrece a la gente la posibilidad de trabajar menos por menos dinero. No obstante, es demasiado pronto para sacar cualquier conclusión relativa a la opinión pública y al resultado de estos experimentos.

Los esfuerzos de la LO de formular reivindicaciones comunes para todos sus sindicatos afiliados en la ronda de negociaciones colectivas de 1995²¹ acabó fracasando. En realidad, los sindicatos de los sectores más rentables (especialmente el papel y el equipamiento) consideraron que las reivindicaciones salariales propuestas eran demasiado bajas. Si bien aceptaban que el mercado laboral sueco no podía soportar mayores reivindicaciones salariales que las propuestas por la LO, los sindicatos interesados afirmaron que ya era hora de que ellos trataran de beneficiarse de la floreciente situación de sus industrias, a pesar de que ello implicara adoptar una posición de negociación diferente a la de los sindicatos que representaban a los trabajadores en las industrias del mercado interno y de los servicios público y privado.

Por ende, la ronda de negociaciones de 1995 se vio caracterizada por convenios sectoriales para un período de tres años (de abril de 1995 a la primavera de 1998). Las negociaciones fueron

²¹ Para mayores detalles, véase ANDERS HÄHNEL y I. GÖRANSSON: *Sweden*, in ISE (1995), op.cit. págs. 151-158. Véase también *European Industrial Relations Review*, n° 259, agosto de 1995 y n° 263, diciembre de 1995.

bastante arduas, sobre todo en el sector público, y con una significativa cantidad de conflictos laborales. Los incrementos salariales negociados superaron el nivel del 3,5%, teniendo en cuenta que coincidía con la denominada "norma europea". No obstante, los negociadores sindicales consideraron que debía intentarse un 3,5% como media e incrementos más altos, por ejemplo, en aquellos sectores (servicios, etc.) donde las trabajadoras representan la mayor parte de la mano de obra.

6.7. OTROS PAISES EUROPEOS

En **Austria**, las negociaciones colectivas en el transcurso de 1995 tuvieron lugar conforme al muy bien establecido, altamente corporativista, sistema de relaciones laborales. Según los cálculos de la confederación sindical ÖGB, el incremento medio nominal de la renta fue del 3,8% en relación con el 2,3% de inflación. En lo general, se salvaguardó el poder adquisitivo de los trabajadores o mejoró ligeramente.

En **Bélgica**, no pudieron llevarse a cabo negociaciones salariales para 1994 a 1996 debido a la congelación de los salarios (salvo en lo que concierne a la indización de los salarios en relación con el coste de la vida) incluida en el denominado "Plan global" aprobado por el gobierno hacia finales de 1994²². Un acuerdo nacional para 1995-96 pidió a los agentes sociales a nivel sectorial incluir disposiciones sobre la creación y protección del empleo en sus convenios colectivos. Durante el primer semestre del año, se concluyeron varios convenios en la mayor parte de los ramos. Por lo general, estos convenios incluyeron disposiciones sobre los siguientes aspectos: a) mantener la edad de jubilación anticipada (55-56 años) o descenderla a este nivel; b) introducción de la jubilación anticipada a tiempo parcial; c) derecho a interrupciones de carrera; d) derecho a cambiar la jornada a tiempo completo por una jornada a tiempo parcial; e) formación profesional para los trabajadores como medida para reducir el número de horas de trabajo; f) medidas para limitar el número de horas extraordinarias y d) medidas en favor de la estabilidad del empleo.

²² Véase ISE: *Bargaining in Recession*, 1994, págs. 27-36.

En febrero de 1996, se llegó a un acuerdo entre el Gobierno federal y los agentes sociales para iniciar un diálogo tripartito con miras a concluir un "**Contrato por el futuro del empleo**" (Contrat d'Avenir pour l'Emploi). En una declaración conjunta afirmaban que harían todo lo que estuviera a su alcance para "llegar a un acuerdo que fomente la conservación, la creación y la distribución del empleo". Las conversaciones concluyeron el 19 de abril al cabo de dos meses de consultas que culminaron en una sesión de negociación de 16 horas. Sin embargo, después de que varios sindicatos locales de la FGTB votaran en contra de aceptar el pacto, Mía de Vits, Secretaria General de la FGTB, declaró que el sindicato estaba disconforme con que el pacto no contuviera una garantía sobre la creación de empleo, a pesar de pedir restricciones salariales y "un mecanismo" que limite los incrementos salariales en Bélgica a la media de sus países vecinos, Alemania, Francia y los Países Bajos.

La organización del Movimiento Obrero Cristiano (MOC) aceptó el pacto con un margen muy estrecho, por 158 votos contra 147. La FGTB pidió continuar las negociaciones, pero sus reivindicaciones fueron rechazadas tanto por la federación patronal belga como por la federación de pequeñas empresas, que afirmaron estar contentos con el contrato ya concluido con el Gobierno.

En **Dinamarca**, en el transcurso de los últimos 50 años, las negociaciones colectivas se han llevado a cabo a intervalos regulares de dos años -salvo dos excepciones, en 1958 y 1987²³. La ronda de negociaciones colectivas de 1995-96 en el sector privado concluyó con la intervención del mediador del Estado y obtuvo como resultado incrementos salariales medios del 2,5% al 3% para cada año. En el sector público, la mayor parte de los grupos concluyeron nuevos convenios colectivos similares. Vista la inflación, que se sitúa por debajo del 2%, la mayoría de los trabajadores experimentaron un incremento en su salario real durante 1995.

²³ Para una descripción más precisa sobre la situación de las negociaciones colectivas durante 1995 y la estructura de las negociaciones en Dinamarca, véase *European Industrial Relations Review*, n° 262, noviembre de 1995.

En **Finlandia**, después de las elecciones generales en marzo de 1995 que dieron lugar a la creación de una nueva coalición gubernamental con un Primer ministro socialdemócrata, se llegó, en octubre de 1995, a un convenio nacional sobre política de rentas. El convenio tiene una duración de dos años (hasta finales de enero de 1998) y dispone incrementos salariales de, como mínimo, un 1,8% en noviembre de 1995 y, al menos, un 1,3% más en octubre de 1996.

RECUADRO 5

FINLANDIA: EL CONVENIO SOBRE LA POLÍTICA DE RENTAS DE 1995

Al cabo de largas negociaciones, se llegó, en octubre de 1995, a un convenio centralizado y aceptado por todas las partes. El resultado fue un contrato vinculante de dos años que afecta a todos los asalariados y asegura un incremento salarial general del 1,8% en noviembre de 1995 y otro incremento del 1,3% en octubre de 1996. Para que el convenio fuera aceptable para todos los agentes sociales, el Gobierno prometió algunas medidas de reducción de impuestos.

Para ser más precisos, el convenio garantiza ya sea un incremento salarial del 1,8% o, al menos, un aumento mensual de 180 FIM. Por tanto, aquellos que ganan más de 10.000 FIM mensuales obtendrán un incremento salarial mínimo de 180 FIM que representa más del 1,8%. Visto que el salario mensual es de aproximadamente 10.000 FIM, se deriva que casi la mitad de los asalariados obtendrán un incremento superior al 1,8% durante el primer año. También se aplica el mismo principio al incremento salarial del 1,3%, que se producirá en octubre de 1996. Por tanto, el convenio representa un mayor incremento de los salarios bajos en relación con los salarios medios. En este sentido, el convenio es un ejemplo de la denominada política salarial solidaria cuyo objetivo es reducir las diferencias salariales. El convenio abarcará los años de 1996 y 1997; concluirá a finales de enero de 1998. En general, se espera que el convenio modere de manera significativa la evolución de los salarios nominales, especialmente en 1997, aunque es evidente que no podrá evitar totalmente el deslizamiento salarial o los incrementos voluntarios salariales por encima del mínimo.

El gobierno apoya el convenio sobre las rentas, reduciendo las cotizaciones del empresario a la seguridad social. La tasa del

subsidio de paro que se grava a los empresarios será reducida en un 1,5% punto porcentual y los pagos de los empresarios al sistema general de pensiones van a ser progresivamente abolidos. Por tanto, los costes laborales aumentarán aún menos que los salarios brutos. Si la productividad laboral se incrementa de acuerdo con las expectativas, los costes laborales unitarios no aumentarán, sino que quizás desciendan en términos reales en el curso de los años 1996-97. Las reducciones de impuestos sobre la renta disminuirán más que la carga impositiva y permitirán incrementar más la renta disponible que los ingresos brutos. Visto que se prevé que la inflación se mantendrá firmemente bajo control (en torno al 1,5% en 1996 y 1997), el convenio nacional sobre política de rentas parece ser consecuente tanto con la estabilidad de los precios como con el incremento del poder adquisitivo de los asalariados. No obstante, ha de recordarse que estos términos favorables se aplican únicamente a los trabajadores que tienen un empleo. Los desempleados y otras familias que reciben diversos subsidios verán disminuir su poder adquisitivo debido a los recortes presupuestarios.

En **Grecia**²⁴, en marzo de 1996 se concluyó un convenio de dos años entre la GSEE y las asociaciones empresariales sobre el incremento de los índices salariales mínimos legales y otros aspectos. Los incrementos salariales en 1996 serán del 7,5% (un 3% de incremento en enero y un 3,5% más en julio), y el 2% superior a la tasa de inflación en 1997. Si a finales del año, el índice de inflación es superior al previsto, la diferencia será cubierta a finales del segundo semestre. En el sector público, el Gobierno determina unilateralmente los salarios: el incremento salarial real para 1996 se limitará al nivel de la tasa de inflación prevista, es decir, el 5% (el 2,5% durante el primer semestre y un 2,5% durante el segundo).

En **Irlanda**, la evolución salarial de 1995 tuvo lugar en el marco del tercer pacto social, el Programa para la competitividad y el trabajo, (**Programme for Competitiveness and Work (PCW)**), negociado en 1994 para un período de tres años. El nivel de los incrementos salariales para 1995 acordado en el PCW fue del 2,5%

²⁴ Los desarrollos más importantes en materia de negociación colectiva en Grecia durante los primeros meses de 1995, pueden consultarse en ALIKI MOURIKI: *Greece*, in ISE (1995), op. cit., págs. 79-91.

para el sector privado y del 2% para el sector público. El efecto de las medidas sobre el impuesto personal, también negociadas en el PCW, junto a una persistente baja inflación contribuyeron a salvaguardar y, en algunos casos, a mejorar el poder de compra en el transcurso de 1995.

RECUADRO 6

IRLANDA: EL PROGRAMA EN FAVOR DE LA COMPETITIVIDAD Y EL TRABAJO

Al igual que en los años recientes, la situación en Irlanda en el curso de 1995 se caracterizó por el crecimiento económico y el desarrollo social. El tercer 'pacto social', es decir el Programa para la competitividad y el trabajo (*Programme for Competitiveness and Work, 1994-1997 (PCW)*) desarrollado tomando como base los logros de los Programas anteriores es ampliamente reconocido como una de las principales causas de este ambiente de crecimiento y desarrollo. Una característica nueva e importante del PCW fue la inclusión de un apartado sobre la cooperación a nivel de la empresa que abarca la formación y la participación del trabajador, además de una mayor competitividad que favorezca el desarrollo de la empresa.

El PCW desarrolla los compromisos de los Programas anteriores en las siguientes áreas clave:

- (i) Disponer incrementos salariales y una reforma del sistema de impuestos personales que proteja y mejore el nivel de vida de los trabajadores irlandeses así como recursos para mantener los ingresos reales de los beneficiarios de prestaciones sociales.
- (ii) Fijar objetivos para rectificar las finanzas públicas y establecer una estabilidad macroeconómica (de acuerdo con los criterios de la UEM).
- (iii) Desarrollar iniciativas para invertir el inaceptable nivel de paro apoyando y salvaguardando los puestos de trabajo existentes, reemplazar los puestos de trabajo perdidos por excedencia y apoyando los nuevos puestos de trabajo.
- (iv) Desarrollar oportunidades en el sector estatal incluyendo mejoras en la oferta de servicios sociales.
- (v) Establecer un programa de reforma fiscal que proporcione de manera específica incentivos para incrementar las oportunidades de empleo y aliviar la carga impositiva sobre los trabajadores con salarios más bajos.

(vi) Facilitar una mayor consulta entre los agentes sociales y la participación de los trabajadores a nivel local apoyando un Programa conjunto de formación entre la dirección y los trabajadores que contemple nuevas formas de organización del trabajo.

(vii) Promover la igualdad en la sociedad irlandesa.

Al finalizar el período de tres años del Programa para la competitividad y el trabajo se habrá concluido casi una década de negociaciones colectivas centralizadas en Irlanda. Durante este período, el enfoque de negociar un amplio abanico de aspectos económicos y sociales, incluyendo los salarios, ha contribuido a elevar los niveles de vida y a ampliar la influencia de los sindicatos en aspectos sumamente esenciales de la política económica y social.

En los **Países Bajos**, la moderación salarial ha sido, desde 1982, un factor importante en el proceso de negociación colectiva a cambio de medidas en la protección/creación de empleo y la reducción de la jornada de trabajo. La mayor parte de los convenios firmados durante el primer semestre de 1995²⁵ contemplaban incrementos salariales en torno al 1,5% y el 2%, de acuerdo con las previsiones de la inflación. Muchos convenios introdujeron reducciones en la jornada de trabajo (el sector bancario, los funcionarios, los trabajadores metalúrgicos, Akzo, Shell) generalmente con disminuciones salariales. No obstante, los efectos sobre la creación de empleo, producto de la moderación salarial durante 1994 y 1995 fueron considerados limitados y decepcionantes por parte de los sindicatos.

En **Noruega**²⁶, la LO y la YS (la confederación de sindicatos profesionales) aceptaron una propuesta de mediación para concluir la ronda de negociaciones de 1995 en el sector privado. El crecimiento nominal medio de los salarios (incrementos negociados a nivel central más el deslizamiento salarial) fue del 3% frente a una tasa de inflación del 2,5%.

²⁵ Véase IDS, *Employment Europe*, n° 400, abril de 1995 y n° 404, agosto de 1995.

²⁶ La ronda de negociaciones colectivas de 1995 en Noruega se describe con todo detalle en *European Industrial Relations Review*, n° 260, septiembre de 1995.

En **Portugal**, los salarios nominales se incrementaron durante 1995 en una media del 4,8%, con un incremento del 0,5% en términos reales en relación con el año anterior. Hacia finales de enero de 1996, se firmó un convenio central tripartito, el Acuerdo de concertación social a corto plazo (*Acordo de Concertação Social de Curto Prazo*) entre el Gobierno, la UGT-P y las confederaciones patronales. El incremento salarial negociado para 1996 deberá alcanzar una media del 4,5% (es decir, el 3,5% para cubrir la inflación prevista y el 1% del crecimiento de la productividad, con incrementos inferiores o superiores según la situación económica y financiera de los sectores y las empresas). Del mismo modo, la media legal del número semanal de horas de trabajo también se reducirá progresivamente de 44 a 40. Otras partes del convenio se refieren a la política del empleo, las relaciones laborales, la seguridad social y la política fiscal.

RECUADRO 7

PORTUGAL: EL CONVENIO TRIPARTITO A CORTO PLAZO (ACSCP '96)

El "Acuerdo de concertación social a corto plazo para 1996" (ACSCP'96) ha sido desarrollado como una plataforma para continuar las negociaciones sobre un acuerdo estratégico que combine una serie de medidas en diversas áreas de la política, e intenta, garantizar a medio plazo un mayor grado de competitividad, crear más empleo y asegurar una mayor "cohesión social" (coesão social). El ACSCP'96 fue firmado por el gobierno, las tres organizaciones patronales y la UGT. La CGTP se negó a dar su visto bueno. El acuerdo contiene disposiciones sobre:

- la política de ingresos para 1996
- las políticas de empleo a corto plazo
- la reglamentación legal de las relaciones laborales, especialmente en lo que se refiere a la jornada de trabajo, la "polivalencia" y las relaciones entre los empresarios y los sindicatos

- medidas preliminares destinadas a reformar el sistema de seguridad social
- cambios en el ámbito de la política fiscal
- la reorganización de la legislación que rige las horas de apertura
- consulta de los agentes sociales en la administración de los fondos de la UE
- la creación de un comité para vigilar la aplicación del acuerdo.

La pauta sobre la política de rentas adoptada en el acuerdo, que afectará directamente a las negociaciones colectivas que se encuentran en curso, se basa en un valor combinado de la inflación prevista en 1996 (3,5%) y el incremento medio en la productividad (2%).

El capítulo sobre la regulación de las relaciones laborales (*Política de Relações Laborais*) establecerá indicadores para la futura organización de las relaciones laborales en Portugal. Se acordarán los siguientes puntos:

- introducción legal de la semana de 40 horas
- introducción legal de jornadas de trabajo más flexibles
- introducción legal de una mayor flexibilidad en relación con las actividades realizadas por los trabajadores
- modalidades legales en relación con la organización del tiempo de trabajo
- regulación de la aplicación de una mayor flexibilidad en la jornada de trabajo y en los perfiles de los puestos de trabajo
- derecho de los trabajadores y de las federaciones sindicales a la información en la empresa durante las negociaciones tripartitas a nivel macro
- introducir un mayor dinamismo en las relaciones entre los empleadores y los sindicatos por parte del Ministerio de Trabajo;
- supervisión del Estado en relación con el cumplimiento de los derechos sindicales en las empresas
- medidas avanzadas de formación sobre la codeterminación a nivel de la compañía en relación con la protección de la seguridad y la higiene.

Los siguientes puntos incluidos en el acuerdo recibieron la aprobación unánime por parte de los sindicatos:

- generalización del derecho estipulado legalmente a la paga extra de Navidad

- extensión de la duración del subsidio de paro;
- infundir mayor "dinamismo" en el trabajo realizado por los inspectores de trabajo (especialmente en lo que se refiere a la aplicación de los derechos sindicales en las empresas);
- y en la conciliación industrial (otorgando a las autoridades de conciliación el derecho a presentar propuestas);
- medidas anunciadas sobre la política de empleo a corto plazo
- reducciones fiscales para los trabajadores autónomos.

7. CONCLUSIONES

En el transcurso de 1995, el crecimiento salarial nominal en Europa occidental fue generalmente moderado y marcadamente inferior al incremento medio en la productividad laboral. No obstante, debido a las bajas tasas de inflación, los salarios reales quedaron salvaguardados o mejoraron ligeramente en toda Europa, con dos principales excepciones: Italia y España.

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

- a) pactos sociales tripartitos o acuerdos sobre políticas de rentas, como en el caso de Irlanda, Italia y Finlandia;
- b) estrategia de negociación colectiva por parte de los sindicatos tendentes a obtener reducciones en el número de horas de trabajo así como políticas de protección/creación de empleo (p.ej., los Países Bajos);
- c) decisiones unilaterales por parte de los Gobiernos nacionales en el marco de los programas nacionales de convergencia económica ante la perspectiva de la UEM (p.ej., la congelación de sueldos en Bélgica, o estrictas directivas salariales para las negociaciones en el sector público en varios países);
- d) un balance negativo de poder de los negociadores sindicales confrontados con niveles sumamente altos de paro, desregulación de los derechos existentes de los trabajadores (p.ej., España) y recortes en el Estado de bienestar.

La **jornada de trabajo** no fue, por lo general, un elemento de negociación en los países nórdicos, en cambio en el resto de Europa, los sindicatos prefirieron negociar diversos medios, o combinarlos entre sí, de reducción de la jornada de trabajo (el trabajo a tiempo parcial, semana laboral flexible acompañada de reducciones en el número anual de horas de trabajo, medidas para conciliar la vida de trabajo y la vida familiar, planes de jubilación parcial anticipada, etc.), en la mayoría de los casos a nivel de la empresa, en lugar de reclamar reducciones generalizadas en la jornada de trabajo a nivel sectorial o nacional.

A principios de 1995, la mayor parte de las economías en la Unión Europea se vieron confrontadas a dos opciones diferentes y en parte conflictivas. La primera era dar prioridad a la reducción de los déficits públicos para alcanzar con la mayor brevedad posible los objetivos fiscales definidos en el Tratado de Maastricht con un crecimiento económico más lento a corto plazo (reducción del gasto público y subidas en los impuestos directos e indirectos), mientras que la segunda era aprovechar al máximo los efectos del crecimiento económico a corto plazo para estimular la creación de empleo y reducir el paro. No se logró un equilibrio entre ambas opciones. Por el contrario, la primera opción -sumada al imperativo de mantener baja la inflación- obtuvo mayor prioridad en todos los países de la UE. Por otra parte, como resultado de los esfuerzos simultáneos que requieren las economías de países con niveles muy diferentes de desarrollo económico y, por lo general, que compiten en los mismos mercados, la recuperación económica descendió rápidamente hacia el segundo semestre del año y las tasas de paro, que ya eran sumamente altas, permanecieron esencialmente iguales. Aunque el coste económico y social de esas decisiones se hizo sentir en toda Europa, tuvieron una repercusión mucho más negativa en las economías más débiles del sur de Europa.

A principios de 1996, el Presidente de la Comisión Europea, Sr. Jacques Santer, dirigiéndose al 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 debe dar un nuevo impulso (la Comisión debe liberar recursos complementarios por un valor de 1.000 millones de ecus) a las redes transeuropeas que representaban uno de los elementos más

importantes en la estrategia en favor de la competitividad, el crecimiento y el empleo resumidos en el Libro Blanco. La UE también deberá asignar nuevos recursos financieros para estimular la IyD (alrededor de 700 millones de ecus) y para fomentar la creación de nuevas PYME y la actividad de las ya existentes. Además, han de evaluarse cuidadosamente las repercusiones de las políticas estructurales y otras políticas comunitarias sobre el empleo. Asimismo, la UE debe tratar de estimular y coordinar un mayor esfuerzo hacia la creación de empleo por parte de los Gobiernos de todos los Estados miembros.

El nuevo pacto social firmado en Portugal, los pactos ya existentes en Italia e Irlanda, el acuerdo sobre la política de rentas en Finlandia, así como las negociaciones tripartitas con vistas a concluir pactos sociales en Alemania y Bélgica, constituyen puntos de referencia potenciales en favor de un renovado esfuerzo en la lucha contra el desempleo por parte de los Gobiernos, los empresarios y los sindicatos europeos.

No obstante, el subsecuente fracaso para lograr acuerdos tripartitas tanto en Alemania como en Bélgica contribuye, sin duda alguna, a debilitar la propuesta del Sr. Santer en favor de un Pacto social europeo. El Consejo Europeo de Florencia, a finales de junio de 1996, tampoco logró llegar a un acuerdo o consenso sobre las propuestas de la Comisión para estimular la recuperación económica y la creación de empleo. La declaración de la CES posterior a la cumbre europea destacó que "este tipo de actitud no favorece la credibilidad en la Unión Europea de los desempleados, los jóvenes o los trabajadores y socava el consenso desarrollado alrededor del proyecto de la Unión Monetaria. La moneda única y el empleo son las dos caras de la misma moneda".

El movimiento sindical siempre ha sido uno de los seguidores más convencidos y firmes de la integración europea. No obstante, sería poco sensato presumir que continuará apoyándola automáticamente en el futuro si no se dan respuestas adecuadas a las expectativas y aspiraciones legítimas de los trabajadores y trabajadoras de Europa.

8. MIEMBROS DE LA RED DEL ISE "NEGOCIACION COLECTIVA"

ALEMANIA

Reinhard Bispinck, WSI - Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf

BELGICA

Chris Serroyen, Departamento de investigación de la CSC/ACV, Bruselas, y Jean-Paul Delcroix, Departamento de investigación de la FGTB/ABVV, Bruselas

ESPAÑA

Eduardo Gutiérrez, Rosario Morillo Balado y Jorge Aragón, CC.OO., Madrid

FINLANDIA

Jaakko Kiander, Labour Institute for Economic Research, Helsinki

FRANCIA

Christian Dufour, IRES, París

GRECIA

Alikí Mouriki, EKKE, National Centre for Social Research, Institute of Social Policy, Atenas

IRLANDA

Paula Carey, ICTU, Dublín

ITALIA

Giuseppe D'Aloia, Monitor Lavoro, CGIL, Roma

NORUEGA

Stein Reegård, LO-N, Oslo

PAISES BAJOS

Jan-Peter van den Toren, Departamento de investigación de la CNV, Utrecht

PORTUGAL

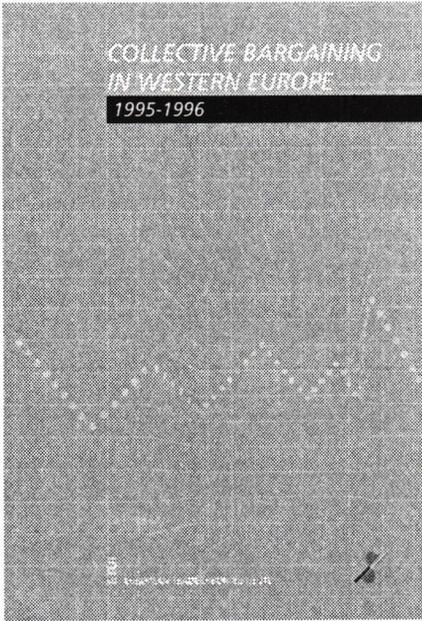
Reinhard Naumann, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, ISCTE, Lisboa

REINO UNIDO

David Coats, Economic and Social Affairs Department, TUC, Londres

SUECIA

Anders Hähnel, TCO, Estocolmo, y Ingemar Göransson, LO, Estocolmo



Informations à l'intention des journalistes

L'Institut syndical européen (ISE) a été créé en 1978 par la Confédération européenne des syndicats (CES) pour traiter des aspects européens de l'évolution économique, sociale et politique qui présentent un intérêt particulier pour les travailleurs et leurs syndicats.

Conditions de vente

Le rapport: "*Collective Bargaining in Western Europe 1995-1996*", peut être commandé directement par écrit à l'Institut syndical européen
 Boulevard Emile Jacqmain 155
 B-1210 Bruxelles (Télécopieur : 32-2-224.05.02)

Sont prix est de 600 FB (Rapport)
 rapport résumé (env. 50 pages) 200 FB
 (+ port)

Une remise de 40% est accordée à l'achat de plus de dix exemplaires.

BON DE COMMANDE

Prière de retourner à l'ISE, Boulevard Emile Jacqmain, 155, 1210 Bruxelles, Fax: (02) 224.05.02

Nom:
 Société/Organisation:
 Adresse/Rue:
 Ville (+Code postal) :
 Pays:
 Membre syndical ou étudiant: OUI / NON
 Tél./Fax:..... TVA :

Je souhaite commander le rapport "*Collective Bargaining in Western Europe 1995-1996*":

Nombre de rapports:
 Nombre de résumés: Langue:

CONDITIONS DE VENTE

- Veuillez débiter ma carte de crédit :
 American Express Visa Eurocard
 Date :
 Nom et signature du titulaire :.....
 Numéro de la carte :.....
 Date d'échéance de la carte :.....

- La facture sera payée via :
 mandat postal international en francs belges payable à l'ISE
 Eurochèque barré en francs belges payable à l'ISE
 virement bancaire au nom de l'ISE à la banque PARIBAS compte n°: 552-2698600-11

