

INFORME ANUAL SOBRE LA COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
PARTE I: RESUMEN DE CONCLUSIONES	2
PARTE II: VISIÓN GENERAL DE LAS RESPUESTAS	4
PARTE III: ASPECTOS CUANTITATIVOS, DETERMINANTES DE LA LÍNEA DE ORIENTACIÓN.....	8
PARTE IV: ASPECTOS CUANTITATIVOS DE LA LÍNEA DE ORIENTACIÓN, ASPECTOS SALARIALES	15
PARTE V: ASPECTOS CUALITATIVOS	20
PARTE VI: OTRAS ACTIVIDADES DE COORDINACIÓN EUROPEA.....	25
ANEXOS.....	36

Documento preparado por Emmanuel Mermet, ISE

Noviembre 2001, Bruselas

Introducción

Este documento recoge las respuestas al cuestionario enviado en la primavera de 2001 sobre la coordinación de la negociación colectiva. Con la adopción de la Resolución sobre coordinación de la negociación colectiva en el Comité Ejecutivo de la CES, en diciembre de 2000, se acordó que la CES recogería información todos los años sobre la situación respecto a la evolución salarial y otros aspectos cualitativos de la negociación a nivel nacional para relacionar todo ello con la línea directriz. De esta manera, mejoramos el intercambio de información entre los sindicatos sobre las rondas de negociación colectiva y ayudamos a la CES a tener una posición más fuerte sobre la negociación colectiva en el Diálogo Macroeconómico y otros debates a nivel de la UE.

Al mismo tiempo, debería destacarse que la Comisión Europea publicó por primera vez un informe llamado "Wage Monitor" (*"Seguimiento de los salarios"*) que analiza la evolución salarial en la UE. El informe, que se basa en cálculos de Eurostat sobre salarios y otros costes laborales, tiene un enfoque basado en costes mientras que el objetivo de este documento es tener una visión general de la situación de la negociación salarial y de los determinantes de las reivindicaciones salariales, así como de los aspectos cualitativos de la negociación (iniciativas sobre igual/bajo salario, acuerdos sobre formación y tiempo de trabajo).

Este informe está organizado en seis partes:

- Parte I, presenta las conclusiones de este primer ejercicio.

- Parte II, presenta las personas y organizaciones de contacto que respondieron a este cuestionario.
- Parte III, analiza las respuestas con respecto a los aspectos cuantitativos de la línea directriz; es decir, los determinantes de las reivindicaciones en la negociación utilizados a nivel nacional (inflación, productividad, otros determinantes).
- Parte IV, se centra en la evolución de los salarios en 2000 y 2001, incluyendo tablas sobre: incremento salarial (en términos nominales); diferencia con el incremento salarial negociado; incremento salarial en el sector privado y público; evolución de los salarios mínimos.
- Parte V, analiza las respuestas sobre los aspectos cualitativos de la línea directriz: iniciativas sobre igualdad y bajos salarios, iniciativas sobre formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida, iniciativas sobre tiempo de trabajo.
- Parte VI, presenta una visión general de los avances más recientes en las iniciativas de coordinación del grupo Doorn y en las federaciones de industria.

Parte I: Resumen de conclusiones

Observaciones técnicas

1. En el futuro, debe prestarse más atención a los aspectos cualitativos, porque son importantes para los aspectos cuantitativos. Si no hay cifras disponibles sobre los costes de estos aspectos cualitativos, los sindicatos deberían ofrecernos ejemplos concretos de iniciativas o acuerdos políticos sobre los tres temas de los aspectos cualitativos.
2. Sobre los determinantes: las opciones sobre inflación están bastante claras porque en muchos países se utiliza el IPC (a diferencia del IPC armonizado). Sin embargo, sobre la productividad, hay que hacer cierta elección respecto a la diferenciación por hora/por trabajador. Otros determinantes son muy importantes y también se tienen en cuenta.
3. Sobre los salarios, se impone la información en términos nominales, no en términos reales (deflacionados). Deberían aportarse más datos sobre el incremento salarial negociado y el incremento salarial total (la diferencia entre los dos se denomina desviación salarial). Los datos salariales deberían ser también coherentes con las medidas de productividad: si la productividad es por hora, los salarios deberían ser por hora...

Observaciones sobre los resultados

1. Parece que ya es factible una cierta sincronización de la negociación colectiva: puede verse una “ronda de primavera” en gran parte de los Estados miembros.

2. Como indican las tablas 10a y 10b, un gran número de países están por debajo de la línea de orientación en cuanto a los aspectos salariales, pero relativamente próximos a ella (7 con los datos sindicales, 8 con los datos europeos). Esto significa que los salarios siguen más o menos la línea en estos países, mientras que en los otros los salarios están bastante por debajo. Habría que destacar que casi ningún país sufrió una pérdida de poder adquisitivo: casi todos los salarios están aumentando por encima de la inflación, primer requisito establecido por la línea de orientación adoptada por la CES.

3. Los salarios están lejos de tener un impacto inflacionista: su incremento, aunque en general está por encima de la inflación en términos nominales, sigue por debajo de la productividad en términos reales. En efecto, en un gran número de Estados miembros (11, todos en la eurozona, utilizando los datos europeos) los salarios están aumentando más despacio que la suma de inflación más productividad. Esto significa que los costes salariales reales de las empresas bajan, lo que limita la inflación. Además, la moderación salarial en el sector público es bastante importante en algunos países.

4. Para los países que están por debajo de la línea de orientación, podría argumentarse que la moderación salarial se compensó con aspectos cualitativos (creación de puestos de trabajo concretos, reducción del tiempo de trabajo, iniciativas sobre la igualdad de remuneración y los bajos salarios, sobre el aprendizaje y la formación a lo largo de toda la vida). Esto no es lo que se desprende de las respuestas, aunque se mencionan un número de iniciativas importantes en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, mostrando que el tema se tiene en cuenta en la política sindical, de acuerdo con la Campaña de Igual Salario de la CES. Se menciona un número más limitado de iniciativas en cuanto a formación y reducción del tiempo de trabajo. Estas iniciativas no necesariamente tienen en cuenta la diferenciación que se hace en la línea de orientación entre los aspectos “cuantitativos” y “cualitativos” de la negociación colectiva y de hecho la diferencia entre ambos es flexible, según los contextos nacionales.

5. Se necesitan todavía, no obstante, esfuerzos para evaluar el coste de dichas iniciativas cualitativas, en especial para medir si compensan el aumento de los salarios reales por debajo de los niveles de productividad. El problema consiste en “cuantificar” los aspectos cualitativos. Deberían realizarse más investigaciones, y son necesarios más esfuerzos para recoger ejemplos de buenas prácticas que se puedan presentar en los informes anuales.

6. En cualquier caso, proponemos que se refuercen los aspectos cualitativos mediante la nueva resolución sobre coordinación que deberá ser presentada al Comité Ejecutivo en diciembre de 2001. Esto destaca, particularmente, la necesidad de desarrollar la coordinación tanto sobre los aspectos cualitativos como sobre los cuantitativos.

7. La evaluación de la línea de orientación debería considerarse un medio para mejorar el intercambio de información sobre las situaciones nacionales actuales, y una oportunidad para informar a cualquier país sobre experiencias similares pasadas, ocurridas en otro país. Apoya la convergencia y es especialmente importante para que los países con salarios más bajos puedan seguir el incremento en la productividad de cara a “alcanzar” al resto de la UE

porque en estos países, en general, la subida en la productividad es más pronunciada.

Parte II: visión general de las respuestas

Esta primera tabla recoge detalles de las personas que respondieron al cuestionario (se adjunta a este informe en la sección VII).

Pedimos a las confederaciones nacionales que dieran sólo una respuesta por país, y la mayoría lo hicieron así. No obstante, los sindicatos de Austria, Dinamarca, Francia y Suecia enviaron dos respuestas diferentes. No hubo respuestas de las organizaciones afiliadas de países candidatos (aunque en este caso solamente les habíamos invitado a responder).

Tabla 1: Respuestas recibidas

Países	Persona de contacto	Organización
Austria	F. Friehs H. Mena-Bohdal	ÖGB GdG
Bélgica	R. Lamas	FGTB-ABVV y CSC-ACV
Dinamarca	Jan Kaera Rasmussen Poul Petersen	LO FTF
Alemania	J. Kreimer de Fries	DGB
Grecia	Georges Dassis	INE/GSEE-ADEDY
Francia	G. Juquel J. Bas	CGT CFDT
Finlandia	P.J. Boldt	SAK
Irlanda	T. Wall	ITUC
Italia	W. Cerfeda y G. d'Aloia	CGIL e IRES
Luxemburgo	J-C. Reding	CGT-L y LCGB
Países Bajos	R. Maan	FNV
Noruega	E. Gjelsvik	LO-N
Portugal	W. Guimaraes	UGT-P
España	P. San Cristobal y F. Puig-Samper	UGT-E y CC.OO.
Suecia	B. Rönngren P. Unander	LO-S Kommunal (gobierno local)
Reino Unido	I. Murray, D. Feickert, N. Salson	TUC

Quién respondió a qué

La tabla 2 presenta la lista de los diferentes elementos que forman el cuestionario y precisa si las respuestas recibidas cubren estos temas:

- Determinantes de la línea de orientación / reivindicaciones de la negociación

- Elementos cuantitativos: diferentes indicadores de la evolución de los salarios
- Elementos cualitativos: igualdad de remuneración y bajos salarios, formación y tiempo de trabajo.

La mayor parte de las respuestas tratan de los aspectos cuantitativos y los determinantes. Sin embargo, hay muchas menos respuestas sobre los aspectos cualitativos, incluso a pesar de que se consideran igualmente importantes.

Las cifras dadas en este informe cubren los años 2000 y 2001. Sin embargo, las cifras para 2001 fueron recogidas durante el año desde julio a octubre, dependiendo de cuando recibimos las respuestas al cuestionario. A la luz de los acontecimientos de septiembre de 2001 y del retroceso económico que todavía está teniendo lugar, esto ha tenido un cierto impacto respecto a la comparabilidad de los datos.

Tabla 2: Elementos en el cuestionario

Países	Determinantes de la línea de orientación	Elementos cuantitativos Salarios	Elementos cualitativos		
			Igualdad de remuneración Bajos salarios	Formación	Tiempo de trabajo
Austria	√	√	√	X	X
Bélgica	√	√	√	√	√
Dinamarca	√	√	√	√	√
Alemania	√	√	√	√	√
Grecia	√	√	X	X	X
Francia	√	√	√	√	√
Finlandia	√	√	X	X	X
Irlanda	√	√	√	√	√
Italia	√	√	X	X	X
Luxemburgo	√	√	√	√	√
Países Bajos	√	√	√	X	X
Noruega	√	√	√	√	X
Portugal	√	√	√	√	√
España	√	√	√	√	√
Suecia	√	√	√	X	√
Reino Unido	√	√	√	√	√

Respuesta dada: √

Respuesta no disponible: X

La tabla 3 recoge información sobre la firma y la duración de los convenios colectivos. La mayoría de los convenios tiene una duración anual, especialmente en Austria, Alemania, Francia y Portugal. Se pueden encontrar convenios de duración más larga en Bélgica, Dinamarca, Grecia e Italia (2 años), Irlanda (3 años) y Suecia (4 años). En otros países la duración varía en

función del sector o el tipo de empresa (Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido).

Desde un punto de vista comparativo, se detecta una sesión de negociación invierno-primavera, y la mayor parte de los convenios se firman entre diciembre y mayo (Bélgica, Alemania, Dinamarca, Irlanda, Portugal, Suecia y Noruega). La tabla siguiente indica que se puede estudiar una cierta coordinación de calendarios puesto que la mayor parte de las rondas de negociación ya tienen lugar en los mismos meses.

Tabla 3: Fechas de los convenios

País	Fecha del convenio + duración
Austria	Convenios de un año
Bélgica	Convenio 99-2000 (firmado en diciembre 98) Convenio 2001-2002 (diciembre 2000)
Alemania	La mayor parte, primer semestre 2000 (21,8 meses) y 2001 (la mayoría 12 meses)
Dinamarca	Febrero 1999-marzo 2002 (sector público)
Grecia	Convenios de 2 años Firmado el 23 mayo 2000, efectivo desde 1 enero 2000
España	Convenios con una duración media de 3 años 5000 negociaciones por año
Finlandia	Acuerdo sobre Política de Ingresos 2001-2002 Firmado en diciembre de 2000
Francia	Convenios de un año
Irlanda	Colaboración abril 2000-2003
Italia	Aspectos sobre inflación fijados para 2 años Aspectos sobre productividad fijados a nivel de empresa
Luxemburgo	Sin fechas fijadas
Países Bajos	Fechas y duraciones diferentes
Portugal	Duración de un año, renovada cada 1 de enero
Suecia	Abril 2001 – abril 2004
Reino Unido	Fechas y duraciones diferentes
Noruega	Mayo 2000

La tabla 4 recuerda las respuestas que se dieron al primer cuestionario enviado en la primavera de 2000 sobre la utilización del crecimiento, la inflación, la productividad y otros determinantes en las negociaciones salariales.

Tabla 4: Principales determinantes de la fijación de salarios en los países de la UE

País	Crecimiento económico	Inflación	Productividad	Otros determinantes
Austria	Factor utilizado	Factor utilizado	Factor utilizado	
Bélgica	Factor utilizado	Factor determinante	Compromiso (iniciativa Doorn)	Comparaciones internacionales impuestas por el Estado
Dinamarca	Factor utilizado	Factor utilizado	Factor utilizado	
Finlandia	-----	Factor determinante	Factor determinante	
Francia	Factor utilizado	Factor determinante	-----	Aumentos del SMI Beneficios de las empresas
Alemania	-----	Factor determinante	Factor determinante	Componente de la redistribución
Grecia		Factor determinante	Factor utilizado	Comparación con la media europea
Irlanda	Factor determinante	Factor utilizado	Factor utilizado	Promoción del empleo Recortes fiscales y moderación salarial
Italia	-----	Factor determinante (nivel sectorial)	Factor determinante (nivel de empresa)	
Luxemburgo	-----	Factor determinante Indexación		
Países Bajos	-----	Factor determinante Precios a la producción	Factor determinante	Evaluación de los efectos externos
Noruega	Factor utilizado	-----	-----	Comparaciones internacionales, enfoque de competitividad
Portugal	Factor determinante	Factor determinante	Factor determinante	Comparación con la media europea
España	Factor utilizado	Factor utilizado	Factor utilizado	
Suecia	-----	Factor determinante	-----	Media europea como objetivo y tasas de inflación reales
Reino Unido	-----	Factor determinante	-----	

----- : no declarado en las respuestas al cuestionario

Factor utilizado: factor mencionado entre otros, no como factor determinante

Factor determinante: factor identificado como preponderante para la fijación de los salarios, bien de manera interna, o en los resultados de la negociación.

Fuente: Mermet, 2001, Wage Formation in Europe

Parte III: Aspectos cuantitativos, determinantes de la línea de orientación

Todos los sindicatos respondieron a esta parte del cuestionario. Es interesante, sin embargo, comparar las fuentes utilizadas a nivel nacional para evaluar la línea de orientación “inflación más productividad más otros determinantes”.

Tabla 5: Fuentes y datos utilizados en los países para los determinantes

País	Inflación	Productividad	Otros
Austria	¿?	PIB por trabajador	Crecimiento real del PIB Ingresos reales
Bélgica	Oficina Federal de Planificación	Por hora y por trabajador	Crecimiento económico Recortes fiscales Reducción de las cargas sociales
Dinamarca	IPC armonizado Ministerio de Economía	Por hora y por trabajador Ministerio de Economía	
Alemania	IPC nacional Oficina Nacional de Estadística	Por hora Oficina Nacional de Estadística	Redistribución (no todos los años)
Grecia	IPC nacional Ministerio de Economía	Ministerio de Economía	
Francia	IPC nacional incluyendo el tabaco Oficina Nacional de Estadística	Por hora y por trabajador Oficina Nacional de Estadística	Disminución de las cargas sociales para los empresarios
Finlandia	Fuente no especificada Ex post/ex ante	Fuente no especificada Ex post/ ex ante	Empleo Recortes fiscales
Irlanda	IPC nacional	Estimaciones basadas en la diferencia PIB–empleo	Recortes fiscales
Italia	IPC nacional IRES (sindicatos) y Oficina Nacional de Estadística	Valor añadido real por trabajador Estimaciones IRES	Diferencia inflación prevista /anual
Luxemburgo	Fuente no especificada	Fuente no especificada	Crecimiento económico Coyuntura sectorial o situación de la empresa
Países Bajos	Precios a la producción MEV 2002/ CPB	Por hora y por trabajador MEV 2002/CPB	Los sindicatos utilizan más los precios a la producción que el IPC para calcular su línea de orientación
Noruega	Presupuesto nacional IPC nacional	PIB por hora Derivado del presupuesto nacional	Evolución salarial de los interlocutores comerciales
Portugal	IPC nacional Oficina Nacional de Estadística	PIB por trabajador Oficina Nacional de Estadística	
España	IPC nacional Ministerio de Economía	PIB por trabajador Ministerio y Oficina de Estadísticas	Beneficios, coyuntura económica general y de las empresas Distribución de salarios / ingresos
Suecia	Objetivo inflación IPC nacional	Por hora Sector de las empresas	

Reino Unido	IPC nacional Oficina nacional de estadísticas	Por hora y por trabajador Oficina nacional de estadísticas	Indice medio de ingresos Situación de la empresa
-------------	--	---	---

Comentarios sobre la Tabla 5

Es interesante constatar que los sindicatos se basan principalmente en los datos nacionales. La utilización de datos europeos armonizados no está extendida todavía (aunque el paso al euro podría reforzar la convergencia en el uso de los datos económicos).

• Inflación

10 sindicatos nacionales recurren al Índice nacional de Precios al Consumo (IPC): Bélgica, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Noruega, Portugal, Suecia y Reino Unido. Estos IPC son emitidos por fuentes nacionales oficiales: oficinas de planificación, oficinas de estadísticas o ministerio responsable de presupuestos.

Entre los que utilizan un índice nacional, algunos aplican un índice específico que tiene o no en cuenta el tabaco, los precios de la energía...

Sólo un país se refiere al Índice Armonizado de Precios al Consumo (Dinamarca). No obstante, este índice armonizado lo calcula el Ministerio de Asuntos Económicos.

Un país no utiliza los precios al consumo sino los precios a la producción (Países Bajos) en la formulación de su línea de orientación nacional.

• Productividad

6 sindicatos nacionales declaran oficialmente utilizar cifras nacionales aunque podemos suponer que todos los sindicatos respondieron utilizando fuentes nacionales.

Podemos ver una gran heterogeneidad en los tipos de cálculo:

- 5 países sólo aplican los cálculos por trabajador (Austria, Irlanda, Italia, Portugal y España). Entre ellos, algunos han hecho una estimación aproximativa (Irlanda) de la diferencia PIB-empleo; otros basan sus cálculos en el valor añadido y no en el PIB (Italia).
- 3 países sólo aplican cálculos por hora (Alemania, Noruega, Suecia).
- 5 países aplican cálculos por trabajador y por hora (Bélgica, Dinamarca, Francia, Países Bajos y Reino Unido).

• Otros determinantes

El crecimiento económico se tiene en cuenta en 4 países (Austria, Bélgica, Luxemburgo, España) como instrumento para apoyar las reivindicaciones.

Los recortes fiscales se consideran en dos países (Finlandia e Irlanda) durante la negociación. Se mencionan en Bélgica pero no se tienen en cuenta formalmente durante las negociaciones. La reducción de las cargas sociales también se menciona en dos países (Bélgica, Francia) pero no se tiene en cuenta oficialmente en las negociaciones.

Hay otros determinantes que se aplican en casos únicos: el empleo en Finlandia, la diferencia entre inflación prevista y real en Italia, la evolución salarial de los interlocutores comerciales en Noruega, la redistribución en Alemania y en cierto modo en España, la evolución del índice de ingresos medios en el Reino Unido.

Tabla 6: Determinante 1 – Inflación

País	DG ECFIN	Eurostat	Sindicatos	DG ECFIN	Sindicatos
	Primeras previsiones 2000	2000	2000	Previsiones 2001	2001
	IPC armonizado	IPC armonizado	IPC	IPC armonizado	IPC
	A	B	C	D	E
AU	1,3	2,0	2,3	1,8	2,6
BE	1,3	2,7	2,49	2,0	1,92
DE	1,6	2,1	1,4	1,8	2,5
DK	2,4	2,7	2,8	2,4	2,5
EL	2,3	2,9	3,1	2,6	2,9
ES	2,5	3,5	4,0	2,9	3,9
FIN	2,3	3,0	3,4 - 2,6 ex post-ex ante	2,5	2,4
FR	1,1	1,8	1,7	1,6	1,8
IRL	3,7	5,3	5,6	3,7	5,4
IT	2,1	2,6	2,5	2,2	2,3 – 2,7 estimación para la inflación, diferencia entre todos los sectores y el sector de la industria sólo para la productividad
LU	2,0	3,8	3,2	2,9	2,3
NL	2,4	2,3	2,3 precios a la producción	3,9	2,6 precios a la producción
PT	2,2	2,8	2,9	2,9	2,9 – 3,5
SV	1,6	1,3	1,3	1,5	1,9
GB	1,4	0,8	2,9	1,3	2,1 (agosto 01)
EUR 11	1,8	2,3		2,2	
EUR 15	1,8	2,1		2,0	
Noruega		3,0	3,1		3,0

- Columna A : primeras previsiones publicadas en abril de 2000 por la DG ECFIN (Comisión Europea)
- Columna B: inflación real según datos de Eurostat (IPC armonizado)
- Columna C: inflación real según datos de las organizaciones afiliadas (IPC)
- Columna D: previsiones de abril 2001 de la DG ECFIN (Comisión europea)
- Columna E: previsiones dadas por las organizaciones afiliadas

Comentarios sobre la Tabla 6

Es interesante constatar que, para el cálculo de los datos europeos, se utilizan los Índices Armonizados de Precios al Consumo (IAPC), mientras que las cifras nacionales dadas por los sindicatos se basan en los Índices Nacionales de precios al consumo (IPC).

A diferencia de los IPC, los IAPC se consideran puros índices de precios. Los IPC incluyen en la mayor parte de los casos los precios de los alquileres y las hipotecas, así como los efectos de los tipos de interés sobre los préstamos, mientras que los IAPC no tienen en cuenta estos aspectos. Sin embargo, un IPC no puede considerarse un Índice del Coste de la Vida porque no se relaciona con el consumo por grupos familiares específicos (ricos, pobres, intermedios...).

La diferencia entre las previsiones de abril de 2000 y las cifras definitivas de la inflación para el año 2000 es bastante considerable: de +0,1 a +0,8, con muchos países viviendo un desajuste de 0,4 a 0,6. Esto se debe al crecimiento de la inflación constatado a lo largo del segundo semestre de 2000, al aumento del precio del petróleo y a la apreciación del dólar frente al euro.

Si para el año 2000 comparamos los datos IAPC de Eurostat con los de los sindicatos, constatamos que un mismo número de países registran una tasa superior e inferior a la dada por Eurostat: en 6 países las cifras sindicales son más altas que las de Eurostat, mientras que 6 países tienen cifras sindicales más bajas. Un país tienen un resultado similar (Suecia). Si excluimos el Reino Unido, la diferencia entre las cifras sindicales y los IAPC se comprende entre +/-0,1 y +/-0,5 por ciento, que es relativamente mínima.

En lo que respecta a los niveles de inflación, las diferencias entre los países son bastante similares a los IPC e IAPC. Los países con baja inflación son Francia, Suecia y Alemania, mientras que países como Grecia, Portugal, España e Irlanda registran un nivel más elevado. En los demás países, la tasa varía del 2 al 3% anual.

En 2001, las diferencias entre los países son bastante similares con una tasa de inflación baja en Bélgica, Francia y Suecia y niveles más elevados en España, Portugal e Irlanda.

Las diferencias entre las previsiones basadas en los IAPC y los IPC ofrecidos por los sindicatos es como promedio un +0,5 por ciento: los IPC son generalmente más altos que los IAPC (debido entre otras cosas al modo de cálculo).

No obstante, conviene recordar que en el futuro, las oficinas de estadísticas seguirán calculando tanto el IPC como el IAPC. El papel del IAPC se ampliará, a pesar de que no cubre algunos aspectos del coste de la vida.

Tabla 7: Determinante 2 – incremento de la productividad

País	DG ECFIN	Sindicatos	DG ECFIN	Sindicatos
	Primeras previsiones 2000	2000	Previsiones 2001	2001
	A	B	C	D
Austria	2,4	2,5	2,2	1,1
Bélgica	2,2	2,2 – 2,4 <i>por hora</i>	1,9	1,9 – 2,0 <i>por hora</i>
Alemania	2,5	2,7	1,7	0,9
Dinamarca	1,8	2,1 – 2,1 <i>por hora</i>		2,1 – 2,6 <i>por hora</i>
Grecia	2,5	4,3	3,0	3,3
España	1,0	0,8	1,1	0,6
Finlandia	2,5	3,8 – 2,3 ex post-ex ante	2,8	2,0
Francia	1,9	0,5 – 2,5 <i>por hora</i>	1,5	-0,5 – 0,5 <i>por hora</i>
Irlanda	3,9	5,0	4,7	-----
Italia	1,7	1,4	1,6	
Luxemburgo	1,6	2,2	1,9	0,3
Países Bajos	1,5	3,5 – 1,8 <i>por hora</i>	1,4	2,0- -0,25 <i>por hora</i>
Portugal	2,4	1,6	1,8	2,3
Suecia	2,5	1,7 <i>por hora</i>	2,3	1,5 <i>por hora</i>
Reino Unido	2,3	2,2	2,3	0,9 dos primeros semestres 2001
EUR 11	2,0		1,7	
EUR 15	2,1		1,8	
Noruega		1,3 <i>por hora</i>		1,9 <i>por hora</i>

- Columna A: primeras previsiones publicadas en abril de 2000 por la DG ECFIN (Comisión Europea)
- Columna B: respuestas dadas por las organizaciones afiliadas de la CES
- Columna C: previsiones de abril de 2001 de la DG ECFIN (Comisión Europea)
- Columna D: respuestas dadas por las organizaciones afiliadas de la CES

Comentarios sobre la Tabla 7

La principal dificultad reside en la diferencia de elementos utilizados entre los países. Mientras la Comisión Europea sólo publica la productividad por trabajador, algunos países tienen estadísticas basadas en la productividad por hora.

Es importante señalar que los incrementos de productividad son bastante similares en todos los países europeos, y se sitúa entre el 0,8 y el 3 % de media (siendo un 2% la media de la UE). Sin embargo, la productividad por

hora está aumentando más débilmente en países en los que el empleo está subiendo con más rapidez (España, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal) o en los que el IPC aumenta más despacio (Alemania, Dinamarca). En otros países, el aumento en la productividad sigue la tendencia general observada en el conjunto de la UE, y está comprendido entre el 2 y el 2,6%. Irlanda es una excepción debido a un crecimiento muy alto del PIB. En general, la productividad está aumentando rápidamente en los países que están tratando de alcanzar la media de la UE (Grecia, por ejemplo).

La productividad por hora es generalmente más alta que la productividad por trabajador. Este es el caso de Bélgica, Dinamarca y Francia. Sin embargo, podemos encontrar algunos ejemplos que contradicen esta afirmación en Alemania (2001) y los Países Bajos.

Desde el punto de vista de la coherencia, es importante elegir qué cifras de productividad son adecuadas según los datos salariales disponibles: si los datos salariales están disponibles por hora, debería utilizarse la productividad por hora; por otra parte, si los datos salariales están disponibles por trabajador (como es el caso en las cifras de la Comisión), debe utilizarse la productividad por trabajador.

Tabla 8: Determinantes 1+2+3: estimaciones del valor de la línea de orientación fundamental

Inflación + productividad y otros factores

País	Inflación (1) + Productividad (2)				Otros aspectos (3) (por ej. reducciones fiscales, contribuciones sociales)
	DG ECFIN y Eurostat		Sindicatos		
	2000	2001 previsiones	2000	2001	
	A	B	C	D	E
AU	4,4	4	4,9	4,6	N/A
BE	4,9	3,9	4,9	3,9	Crecimiento: 4 y 2,8-2,2% Reducción del impuesto sobre ingresos 0,16 y 0,47% y disminución de las cargas sociales 0,08 y 0,11% (pero no tenido en cuenta)
DE	4,6	3,5	4,1	3,4	N/A
DK	4,5	4,3	4,9	4,6	Tasa de desempleo y edad de jubilación
EL	5,4	5,6	7,4	6,2	N/A
ES	4,5	4,0	3,0	4,1	Beneficios, crecimiento económico, coyuntura/distribución salarial Objetivo de los sindicatos 4%
FIN	5,5	5,3	4,5	4,4	Objetivo de inflación 2% Empleo y reducciones fiscales
FR	3,7	3,1	2,5	1,3	Disminución de las cargas sociales 0,8 y 0,8% (para los empresarios)
IRL	9,2	8,4	10,6	N/A	Reducción del impuesto sobre ingresos en un 10% hasta 2003
IT	4,3	3,8	3,9	N/A	Diferencia inflación prevista-inflación real de 1 a 1,5%

LU	5,4	4,8	5,4	2,6	Crecimiento económico 8,5% y 5,5
NL	3,8	5,3	4,1	3,7	No otros aspectos (precios a la producción y no al consumidor)
PT	5,2	4,7	4,5	5,3	N/A
SV	3,8	3,8	3,7	3,5	Objetivo de inflación 2%
GB	3,1	3,6	5,1	3,0	Índice de ingresos medio Situación de la empresa
EUR 11	4,3	3,9			
EUR 15	4,2	3,8			
Noruega			4,0	4,0	Estimación de la evolución salarial de los socios comerciales (inflación + productividad no usada en la práctica)

Columna A: inflación (datos definitivos) + productividad (datos provisionales) para 2000 con datos europeos

Columna B: inflación + productividad, previsiones para 2001, datos europeos

Columna C: inflación + productividad con datos sindicales (IPC y diferentes medidas de productividad) para 2000

Columna D: lo mismo para 2001

Columna E: otros determinantes mencionados por los sindicatos.

Comentarios sobre la Tabla 8

La tabla 8 presenta una visión general de la evolución de la línea de orientación inflación + productividad en 2000 y 2001. Las columnas diferencian entre los datos europeos y los sindicales. Es sorprendente constatar cuántos países tienen una línea de orientación más baja o más alta según los datos europeos y sindicales. Esto está vinculado al hecho de que las medidas de productividad utilizadas por los sindicatos son muy diferentes de las europeas dadas en la tabla 7.

Es, por tanto, muy importante considerar si es posible mejorar la comparabilidad de los datos utilizando sólo la *productividad por hora* en todos los países. No obstante, deberían llevarse a cabo algunas investigaciones posteriores a nivel europeo y nacional sobre el tema.

El principal interés de la tabla 8 es mostrar que la línea de orientación fundamental “inflación más productividad” se completa a menudo con otros determinantes. Estos se refieren al crecimiento económico, la reducción de los impuestos sobre ingresos y de las cargas de la seguridad social, cuestiones de empleo, así como la redistribución y las comparaciones internacionales. Esto significa que los “otros determinantes” de la línea de orientación sirven a las organizaciones afiliadas para evaluar la evolución de los salarios y de otros aspectos de la negociación colectiva. Sin embargo, las afiliadas no son capaces (¿todavía?) de cuantificar estos “otros determinantes”.

Respecto a la inflación y la productividad, podemos entender que los países que tratan de superar su retraso registran cifras más altas a la línea de orientación fundamental (Irlanda, Grecia y Portugal). Los datos de la mayoría de países se sitúan entre 3 y 5. Francia registra la cifra más baja, debido a la reducción del tiempo de trabajo que, por su parte, supone una reducción de la productividad por trabajador, y debido también a las tasas de inflación más bajas en Europa.

Parte IV: Aspectos cuantitativos de la línea de orientación, aspectos salariales

Esta parte del informe trata de la evolución de los salarios. Las tablas 10a y 10b comparan esta evolución con la línea de orientación. La Tabla 9 presenta los diversos datos utilizados.

Tabla 9. Evolución salarial – datos diversos

País	Aumento salarial total (nominal)				Aumento salarial negociado (nominal)	Aumento salarial en el sector privado	Aumento salarial en el sector público	
	DG ECFIN		Sindicatos					Sindicatos 2000 – 2001
	Previsiones 2000	Previsiones 2001	2000	2001				
AU	2,1	2,7	2,6	N/A	2,2 – N/A	N/A		
BE	3,2	3,0			2,8 – 3,3	2,7 – 3,3	3,5 – 4,3	
DE	1,7	1,9	1,5	2,1	2,4 – 2,1	2,5 (estimación aprox. para el sector privado) – 1,9	2,2 – 1,8	
DK	4,2	3,3	3,5	3,9	3,24 – 4,38	4,0 – 3,1	2,8 – 3,2	
EL	4,6	5,0	2,8	2,0	1,1 – 0,4	2,8 – N/A	2,8 – N/A	
ES	3,4	3,7	2,3	3,4	3,0 – 3,4	3,0 – 3,4 (media)	2,0 – 2,0 (según el presupuesto del Estado)	
FIN	4,1	3,5	2,1	1,9				
FR	1,5	2,5	2,4	2,8	2,4 – 2,8		Sin acuerdo	
IRL	7,8	8,1	11,0	10,0	7,5 – 6,5		+3%	
IT	2,6	2,9	3,1	N/A	1,9 – 1,9			
LU	5,0	4,0	5,0	4,5	1,6 – 2,6 (aumento real, es decir, excl. inflación)			
NL	4,2	4,3	3,7	6,7	3,3 – 4,2	3,3 – 4,2	3,3 – 4,2	
PT	5,4	5,5			→	3,5 – 4,25	2,5 – 3,7	
SV	4,0	4,2	3,8	4,0	N/A	3,9 – 4,1	3,6 – 3,8 3,7 – 3,5 (sindicato del sector público)	
GB	4,1	4,2	4,5++ +	2,5 – 3,0	2,5 / 4 (variedad de acuerdos, la mayoría por debajo del 3%)		3,8 – 4,8 (índice de ingresos medios, estadísticas R. Unido)	
EUR 11	2,4	2,9						
EUR 15	2,4	3,2						
Noruega			4,5	2,7	1,7 – 1,1	4,6 – 4,6	N/A	

Comentarios sobre la tabla 9

Sólo en algunos casos, los datos salariales totales aportados por los sindicatos son inferiores a los de la Comisión. Es el caso de Alemania, de Dinamarca, de España, de los Países Bajos y de Suecia. Es un hecho sorprendente porque se considera que las cifras europeas se calculan desde un punto de vista macroeconómico. Sin embargo, es lógico porque los datos incluyen los diversos pagos que se hacen a los asalariados. Hay que precisar un poco los datos utilizados por los sindicatos.

En la mayor parte de los casos se muestra lo contrario: las cifras sindicales recogen mayores incrementos salariales que las europeas. El hecho de que las cifras sindicales sean más recientes puede explicar esta situación, así como las diferencias entre los datos *por trabajador* y *por hora*.

Respecto a la comparación entre los incrementos salariales negociados y el incremento salarial total, es interesante señalar que los incrementos salariales negociados son generalmente inferiores al incremento total. Esto puede explicarse por la tendencia salarial, los acuerdos individuales, las primas y otros tipos de pagos vinculados al rendimiento. Así ocurre en Austria, Dinamarca (2000), Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, España (2001), el Reino Unido y Noruega.

Sin embargo, la situación en Alemania, España (2000) y Dinamarca (2001) es diferente. En Francia, existen algunas dudas sobre el hecho de que los incrementos salariales negociados y los incrementos salariales totales son exactamente iguales...

En cuanto a la diferencia entre el sector público y el privado, es interesante destacar que en 5 países, el sector público experimentó subidas salariales más bajas que el sector privado (Alemania, Dinamarca, España, Portugal y Suecia). La situación es la contraria en unos cuantos países (Bélgica, Irlanda y el Reino Unido) debido a algunos procesos de puesta al día. En los Países Bajos, el sector público y el privado se encuentran en una situación de absoluta igualdad. No obstante, el análisis de los resultados está limitado por el hecho de que no todos los sindicatos nacionales respondieron a esta pregunta.

Tabla 10a: Determinantes de la línea de orientación e incremento salarial (datos sindicales)

País	Determinantes de la línea de orientación		Otros aspectos (por ej. reducciones fiscales, cargas sociales)	Aumento salarial total (nominal)		Aumento salarial negociado (nominal)	Comparación línea de orientación / evolución salarial	
	Línea de orientación inflación + productividad			2000	2001			2000 – 2001
				2000	2001			2000 – 2001
AU	4,9	4,6	N/A	2,6	N/A	2,2 – N/A	Inferior	
BE	4,9	3,9	Crecimiento: 4 y 2,8 – 2,2 % Reducción de los impuestos sobre ingresos 0,16 y 0,47 % Disminución cargas sociales 0,08 y 0,11% (no tenido en cuenta en las negociaciones)			2,8 – 3,3	Inferior	
DE	4,1	3,4	Redistribución	1,5	2,1	2,4 – 2,1	Inferior	
DK	4,9	4,6	N/A	3,5	3,9	3,24 – 4,38	Casi idénticas	
EL	7,4	6,2	N/A	2,8	2,0	1,1 – 0,4	Inferior	
ES	3,0	4,1	Beneficios Crecimiento económico Objetivo de los sindicatos 4%	2,3	3,4	3,0 – 3,4	Casi idénticas	
FIN	4,5	4,4	Objetivo de inflación 2% Empleo y reducciones fiscales	2,1	1,9		Inferior	
FR	2,5	1,3	Disminución cargas fiscales 0,8 y 0,8% (para los empresarios)	2,4	2,8	2,4 – 2,8	Casi idénticas	
IRL	10,6	N/A	Reducción del impuesto sobre ingresos del 10% hasta 2003	11,0	10,0	7,5 – 6,5	Casi idénticas	
IT	3,9	N/A	Diferencia inflación prevista - inflación real 1 a 1,5%	3,1		1,9 – 1,9	Inferior	
LU	5,4	2,6	Crecimiento económico 8,5% y 5,5	5,0	4,5	1,6 – 2,6	Casi idénticas	
NL	4,1	3,7		3,7	6,7	3,3 – 4,2	Casi idénticas	
PT	4,5	5,3	N/A			3,5 – 4,2	Inferior	
SV	3,7	3,5	Objetivo de inflación 2%	3,8	4,0	N/A	Casi idénticas	
GB	5,1	3,0	Índice de ingresos medios Situación de la empresa	4,5	2,5 – 3,0	2,5 / 4 (varios acuerdos, la mayoría por debajo de 3%)	Inferior	

Noruega	4,0	4,0	Estimación de la evolución salarial de los socios comerciales (inflación y productividad no utilizadas en la práctica)	4,5	2,7	1,7 – 1,1	Inferior
---------	-----	-----	--	-----	-----	-----------	----------

Tabla 10b: Determinantes de la línea de orientación e incremento salarial (datos europeos)

	Línea de orientación fundamental		Compensación (Remuneración) DG ECFIN		Comparación Línea de orientación / Remuneración
	2000	2001	2000	2001	
AU	4,4	4	2,1	2,7	Inferior
BE	4,9	3,9	3,2	3,0	Inferior
DE	4,6	3,5	1,7	1,9	Inferior
DK	4,5	4,3	4,2	3,3	Casi idénticas -
EL	5,4	5,6	4,6	5,0	Casi idénticas -
ES	4,5	4,0	3,4	3,7	Inferior
FIN	5,5	5,3	4,1	3,5	Inferior
FR	3,7	3,1	1,5	2,5	Inferior
IRL	9,2	8,4	7,8	8,1	Casi idénticas -
IT	4,3	3,8	2,6	2,9	Inferior
LU	5,4	4,8	5,0	4,0	Casi idénticas -
NL	3,8	5,3	4,2	4,3	Casi idénticas -
PT	5,2	4,7	5,4	5,5	Casi idénticas +
SV	3,8	3,8	4,0	4,2	Casi idénticas +
GB	3,1	3,6	4,1	4,2	Casi idénticas +

Estas cifras se basan en cifras oficiales de la Comisión Europea. Es interesante destacar que en casi todos los países de la zona euro (11 de 12), los salarios están aumentando por debajo de la suma inflación más productividad. Aunque la evolución de los salarios nominales está ligeramente por encima de la inflación, es absolutamente no inflacionista y de hecho está provocando una ralentización de la inflación actual, porque está por debajo de los niveles de productividad.

Comentarios sobre las tablas 10a y 10b

Las tablas 10a y 10b comparan los resultados de la evolución salarial con la línea de orientación. La comparación de los datos con la línea de orientación no debería considerarse un “ejercicio de cumplimiento”. Al contrario, esta comparación pretender ayudar a los países en los que la línea de orientación no puede seguirse por una u otra razón. Esta es la esencia de la línea de orientación. En esta perspectiva, podemos comparar las tablas 10a y 10b para ver la diferencia entre los datos sindicales y los europeos.

Es especialmente interesante el hecho de que unos pocos países que se identifican por tener incrementos salariales por encima de la línea de orientación fundamental con los datos europeos están por debajo de la línea cuando utilizamos todos los componentes (otros determinantes), así como los

datos sindicales a nivel nacional, dados por los sindicatos. Este es el caso de Portugal, Reino Unido y Noruega que están todos por debajo de la línea de orientación cuando utilizan los datos sindicales mientras que están por encima o igual con los datos de la Comisión.

Por otra parte, unos pocos países están más cerca de la línea de orientación con las cifras sindicales sobre salarios que con las de la Comisión: este es el caso de Francia y España – que siguen por debajo de la línea de orientación pero con una diferencia mucho menor cuando utilizamos las cifras de los sindicatos.

Sin embargo, para una mayoría de países la situación es similar en ambas tablas. En especial, aquellos países que tienen una evolución salarial cercana a la línea de orientación están en la misma posición utilizando datos europeos o sindicales: este es el caso de Dinamarca, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia.

Aquellos países que ya estaban por debajo de la línea de orientación están por debajo de ella con los datos sindicales o europeos. Este es el caso de Austria, Bélgica, Alemania, Grecia e Italia. En estos países, sin embargo, la situación es muy diferente. En Italia, sólo hay cifras disponibles para el año 2000 y muestra una diferencia algo más baja (0,8 puntos) que los otros tres países del grupo (2,6 puntos a 0,6). La situación es similar en Austria y en Bélgica. Sin embargo, la situación belga es muy particular porque existe una especie de marco para la negociación descentralizada (margen de 6% para 1999-2000 y 7% para 2001-2002). Como este margen está vinculado a la evolución de los principales socios comerciales, es de crucial importancia que los salarios franceses, alemanes y holandeses sigan la línea de orientación para aliviar la presión sobre la situación belga. Sin embargo, los salarios alemanes no siguen la línea de orientación en 2000-2001, y la situación de Francia también está por debajo de la línea de orientación (especialmente con los datos europeos).

La situación en Alemania es inusual: el incremento salarial negociado aumentó más rápidamente que los aumentos salariales totales en 2000 (no en 2001) y el resultado, ya sea en lo negociado o en lo total, está bastante por debajo de la línea de orientación. Hay una deriva salarial negativa en Alemania debida, en particular, a la evolución de los sectores mal cubiertos por los acuerdos de negociación colectiva.

Los datos muestran, no obstante, que los salarios están creciendo por encima de la inflación en todos los países que están por debajo de la línea de orientación, lo que supone un buen resultado.

Parte V: Aspectos cualitativos

Los aspectos cualitativos cubren los dos aspectos destacados en la Resolución aprobada por la CES, así como otro tema importante. Se trata de las iniciativas sobre:

- La igualdad de remuneración
- Los bajos salarios
- La formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida
- La reducción del tiempo de trabajo

Estos aspectos cualitativos se añadieron a la línea de orientación fundamental para franquear la rigidez de una fórmula de coordinación basada en los datos salariales. Esta fue especialmente una petición de los sindicatos nacionales que pensamos era realmente una buena forma de ampliar la coordinación a una serie de aspectos de la negociación, como los salarios y la igualdad de remuneración, los bajos salarios, la formación y el tiempo de trabajo.

Sin embargo, nos sorprendió ver que pocos sindicatos habían dedicado realmente tiempo a explicarnos en qué consisten estos aspectos cualitativos. Aunque todos contestaron a los aspectos cuantitativos (la parte más controvertida sobre los determinantes y los salarios), sólo 7 países ofrecieron una respuesta completa a los tres aspectos. Esperamos que en un futuro próximo, los sindicatos considerarán los aspectos cualitativos como una parte importante del cuestionario. Aunque pedíamos cifras (referencia a “la parte cuantificable de los aspectos cualitativos” en la resolución, mención añadida por el Comité Ejecutivo de la CES), también pedíamos ejemplos concretos de políticas innovadoras respecto a estos tres aspectos, y esperamos recibir más sobre estos temas en los próximos cuestionarios.

Las siguientes cuatro tablas ofrecen una visión general de las respuestas dadas por los sindicatos nacionales.

Tabla 11: Iniciativas sobre igualdad de remuneración

País	Iniciativas sobre igualdad de remuneración / bajos salarios
AU	Esfuerzos permanentes Sin ejemplos específicos
BE	Los Acuerdos Interprofesionales prevén nuevas clasificaciones de puestos de trabajo, los sectores los están poniendo en práctica
DE	Gobierno: informe sobre distribución de los ingresos Sindicatos: reflexiones sobre la introducción de un salario mínimo
DK	No hay iniciativas
EL	No hay respuesta
ES	Demanda de un salario mínimo negociado de 601 € netos al mes, es decir, el 60% del salario medio, en lugar del salario mínimo legal del 40%
FIN	No hay respuesta
FR	Los convenios de rama de 2000 reducen las diferencias salariales entre los salarios más altos y los más bajos Se tienen en cuenta algunas iniciativas en las negociaciones a nivel de empresa

IRL	Pequeñas ventajas sobre el salario mínimo en los convenios Revisión tripartita de las diferencias salariales hombres-mujeres con las recomendaciones en 2001
IT	No hay respuesta
LU	No hay respuesta
NL	Acuerdo central para disminuir la diferencia de remuneración hombres-mujeres
PT	Permiso de paternidad en el sector público Cláusulas específicas sobre igualdad salarial (para tareas y cualificaciones similares) en los convenios de empresa Prima de 2200 escudos para los trabajadores con salario mínimo en algunos sectores
SV	Iniciativa "Ahora es el turno de las mujeres" orientada a revalorizar los salarios de las mujeres, incluida en el paquete general sobre salarios Objetivo en el sector público de incrementar los salarios bajos y superar la diferencia con los salarios del sector privado para 2005
GB	Extensión del permiso de maternidad de 14 a 26 semanas a partir de 2003 y aumento de la tasa de pago legal e introducción de un permiso de paternidad retribuido de 2 semanas. Campaña para promover auditorías salariales con el apoyo de un Proyecto Piloto sobre Igualdad Salarial para formar a 500 representantes sindicales
Noruega	Incremento salarial central en cantidades fijas Remuneración suplementaria para los salarios inferiores a un determinado porcentaje de la media

Tabla 12: Iniciativa sobre los bajos salarios y el Salario Mínimo

País	Existencia	Nivel en €	% de trabajadores	% de ingresos medios	Iniciativas 2000/2001
AU	X				1000 € mínimo para restauración, servicios de limpieza y comercio
BE	√ negoc.	1148	N/A	39%	Aumento de 4- 5% mediante recortes fiscales en 2001
DE	X				Debates sobre la introducción de un salario mínimo
DK	X				
EL	√negoc.	458	N/A	41%	
ES	√ legal	506	2,6%	34%	2,0% en 2000 y 2001 (sin tener en cuenta la inflación)
FIN	X				No hay respuesta
FR	√ legal	1083	12,8%	49%	+2,2% medio anual
IRL	√ legal	983	N/A	N/A	Introducción en abril 2000 +6,8% en julio 2001
IT	X				
LU	legal	1259	17%	42%	01/07/2000: +2,5% 01/01/2001: +3,3% 01/04/2001: +2,5%
NL	√ legal	1154	2,2%	44%	2000: +3,3 2001: +4,2
PT	√ legal	390	7,5%	57%	2000: +4,1% 2001: +5,0% es decir 67000 PTE=334,2 €
SV	X				

GB	√ legal	1062	6,9%	37%	01/10/2001: 4,10 (aumento del 10,8%) tasa jóvenes 3,50 (aumento del 9,4%) Los sindicatos emprenden casos legales apoyando a los miembros para la puesta en marcha del Salario Mínimo Nacional
Noruega	X				

- √ existencia de un salario mínimo oficial, establecido mediante negociaciones (negoc.) o acción legal (legal)
- % de trabajadores y de ingresos medios (Eurostat) 2000
- Iniciativas: respuestas de las confederaciones nacionales
- N/A: no disponible

La mayor parte de los países tienen un salario mínimo, ya sea fijado mediante disposición legislativa, o mediante negociaciones (9 países). Los datos sobre el nivel de salario mínimo y el porcentaje de ingresos medios revela una diferencia relativamente importante entre los países que aplican un salario mínimo. Más concretamente, Portugal y Grecia tienen el salario mínimo más bajo, que representa hasta el 57% de los ingresos medios en Portugal. Esto indica que los ingresos medios son relativamente bajos comparados con los de otros países europeos. La situación en Francia es también particular, aunque el salario mínimo se establece en niveles similares a los del Reino Unido y Bélgica, representa el 49% de los ingresos medios. En Francia y Luxemburgo, un 12,8% y un 17% de los trabajadores, respectivamente, gana el salario mínimo, lo que revela su vital importancia. Debería mencionarse que en general, el doble de mujeres que de hombres ganan el salario mínimo.

Tabla 13: Iniciativas de formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida

País	Iniciativas
AU	Convenios colectivos sobre el permiso retribuido (hasta una semana) para formación complementaria (electricidad, petróleo, telecomunicaciones, industrias del papel) Formación para los trabajadores del sector de la construcción durante los meses de invierno Recomendación sobre la puesta en marcha del derecho legal al permiso de formación a nivel de empresa.
BE	Esfuerzos suplementarios del 0,1% por año, y un 0,10 suplementario para los grupos de personas que puedan tener dificultades Objetivo de alcanzar la media de los tres países vecinos (FR, DE, NL) Buenas prácticas: créditos de formación, primas incrementadas para las personas formadas ...
DE	2001 Formación complementaria en la industria metalúrgica del Suroeste de Alemania
DK	Esfuerzos suplementarios del 0,1% en 2000 (política sindical : coste asumido por los empresarios, sin convenios colectivos en el sector público) Acuerdo sobre permiso de formación (1993 y 99) para el pago complementario hasta el salario normal de los empleados del sector público Acuerdo sobre el desarrollo sistemático de competencias (1999) como obligación para establecer objetivos estratégicos de desarrollo individual y profesional (empleados del sector público?)
EL	No hay respuesta
ES	Tercer acuerdo con las empresas y el gobierno sobre la formación continua, puesto en marcha en los planes de las empresas
FIN	No hay respuesta
FR	113 acuerdos de rama sobre este tema, más acuerdos de empresa
IRL	Acuerdo marco sobre formación en el Partenariado Tripartito (PT)
IT	No hay respuesta
LU	2000: acuerdos en la construcción inmobiliaria y de hospitales 2001: acuerdo en los garajes
NL	No hay respuesta
PT	Interés creciente por la formación, ciertos convenios de empresa vinculan productividad y formación, creación de comités consultivos bipartitos para la formación...
SWE	No hay respuesta Respuesta del sector público: negociaciones en marcha sobre el convenio relativo a la formación a lo largo de toda la vida
GB	Puesta en marcha de un Fondo de Aprendizaje Sindical (financiación gubernamental) y proyecto de Servicio de Aprendizaje TUC (financiado por ADAPT, el TUC, sindicatos individuales y otros socios). Ofrecen un marco para el desarrollo de iniciativas sindicales en formación de base, aprendizaje on-line, formación de representantes y la Universidad para la Industria
Noruega	Reforma tripartita en marcha, que incluye becas, derecho a permisos especiales...

Tabla 14: Iniciativas sobre reducción del tiempo de trabajo

País	Iniciativas
AU	Reglamentaciones sobre el tiempo de trabajo flexible en los convenios colectivos Convenios que especifican el marco legal del trabajo a tiempo parcial para los trabajadores de más edad
BE	Crédito tiempo en 2001
DE	2000: jubilación a tiempo parcial para los trabajadores de más edad en la mayor parte de sectores privados Reducción de la semana laboral en algunos sectores de Alemania oriental
DK	Esfuerzos sobre el tiempo de trabajo: 0,4% en 2000, 0,2% en 2001 Adopción del coste de permisos especiales en 1999 (de 5 semanas a 5 semanas y 3 días) y del convenio 2000 sobre la conversión de horas extras y de ciertos incrementos salariales en tiempo libre Convenio en 1999 para la organización flexible del tiempo de trabajo a nivel de empresa
EL	No hay respuesta
ES	Reivindicaciones sobre la reducción del número de trabajadores a tiempo parcial
FIN	No hay respuesta
FR	2000: semana de 35 horas en las empresas con más de 20 asalariados: 88 convenios de rama sobre reducción del tiempo de trabajo 2001: 120 convenios de rama en total La mitad de los trabajadores de las empresas con más de 20 asalariados trabajan 35 horas
IRL	10% de los trabajadores cubiertos por convenios de tiempo de trabajo anualizado.
IT	No hay respuesta
LU	Renegociación del convenio nacional sobre "periodos de referencia"
NL	No hay respuesta
PT	Negociaciones por encima de los 22 días legales de permiso, sobre la diferenciación/modulación del tiempo de trabajo, reducción anual del tiempo de trabajo
SV	1 día libre suplementario por año = 0,5% incremento de costes (únicamente en el sector privado)
GB	Proyecto "Tiempo de nuestras vidas" para identificar mejores formas de organizar el trabajo y el tiempo, apoyado por los Fondos de colaboración del gobierno y por el Instituto de Colaboración del TUC
Noruega	No hay respuesta

Parte VI: Otras actividades de coordinación europea

El Grupo de Doorn

Desde 1997, los sindicatos de Alemania, Luxemburgo, Países Bajos y Bélgica, conocidos como Grupo Doorn, han mantenido la concertación de manera regular sobre las reivindicaciones salariales y la política de empleo. Esta cooperación transfronteriza pretende evitar la competencia en la UEM sobre los salarios y las políticas de negociación colectiva y apoyar las medidas para aumentar el poder adquisitivo y el empleo. La última reunión anual del Grupo Doorn tuvo lugar los días 6 y 7 de septiembre de 2001 en Houffalize en Bélgica. Durante la reunión, los representantes sindicales debatieron sobre la evolución de los salarios en los pasados años, las negociaciones salariales de 2002 y el contexto económico en el que tuvieron lugar las negociaciones durante los últimos años. Se acordó la puesta en marcha de una acción sindical internacional conjunta sobre los elementos no salariales de los convenios colectivos.

Conclusiones principales

1. El grupo de Doorn constató que en 1999, 2000 y 2001 se habían firmado convenios colectivos responsables. Los sindicatos expresaron preocupación por la ralentización del crecimiento económico, causada en parte por las políticas restrictivas del Banco Central Europeo. Advertieron que, en un contexto de unión monetaria, las mejoras en la competitividad y la promoción de las exportaciones mediante la competición sobre los salarios no eran la forma de acelerar el crecimiento en el conjunto de la eurozona. Con las exportaciones de la Unión monetaria europea que representan apenas un 10% del PIB, la demanda interna tiene una importancia decisiva. Además, los sindicatos alemanes, holandeses, luxemburgueses y belgas reiteraron su compromiso de evitar cualquier competición entre ellos durante las próximas negociaciones salariales, y trabajarán en un margen de negociación basado en la suma de la inflación y el aumento de la productividad.
2. Los sindicatos que forman parte del grupo de Doorn constatan que junto con las reivindicaciones en materia salarial, los aspectos cualitativos son parte importante de la negociación colectiva. Acordaron que en 2002, la formación a lo largo de toda la vida sería el tema cualitativo común planteado por todas las organizaciones participantes. Quieren evitar que la evolución hacia una economía del conocimiento incremente las desigualdades entre los trabajadores cualificados y poco cualificados, y que el resultado sea una mayor inseguridad para los trabajadores. El grupo de Doorn espera que:
 - la formación a lo largo de toda la vida se convierta en un derecho para todos los trabajadores;
 - los esfuerzos de los empleadores en materia de formación sean controlables y puedan ser objeto de una comparación internacional;
 - los esfuerzos en materia de formación sean considerados en primer lugar como una inversión;
 - en la próxima conferencia cumbre, los sindicatos participantes elaboren un informe sobre los logros en esta área.

3. Los sindicatos se oponen igualmente a toda forma de competencia indirecta sobre los salarios mediante reducciones fiscales o recortes en la cotización a la seguridad social. Se comprometen a informarse sistemáticamente sobre los programas para reducir cargas en los diferentes países. Por otra parte, no tendrán en cuenta en la elaboración de sus márgenes de negociación las disminuciones previstas en la presión fiscal o en las contribuciones personales a la seguridad social. Los sindicatos están a favor de las disminuciones fiscales de carácter social siempre que se hayan previsto los recursos suficientes para mejorar la seguridad social y los servicios públicos.

Las disposiciones prácticas, en el año próximo, propuestas por los sindicatos del grupo Doorn incluyen:

- La puesta en marcha de una lista e-mail que permita a los negociadores sindicales intercambiar información más rápidamente con respecto a los convenios colectivos firmados en sus respectivos países;
- Examinar la posibilidad de establecer un secretariado permanente;
- Celebrar una reunión en los Países Bajos en otoño de 2002, cuyos temas principales serían un informe sobre la formación a lo largo de toda la vida y la evolución salarial para 2003;
- Trabajar en el grupo técnico sobre un dossier relativo a la política de tiempo de trabajo.

**Tabla: Resultados 1999-2001 BeNeDeLux
sobre Aumentos Salariales y la fórmula de Doorn
Cifras sindicales (confederaciones nacionales) - septiembre 2001**

País / Año	Indice de precios al consumo Inflación	Productividad (nacional, por hora)	Margen de distribución neutral	Salario (convenios colectivos)	Utilización del margen de distribución neutral
	A	B	C=A+B	D	E=D-C
Variación frente al año anterior %					
Bélgica					
1999	1,1	1,2	2,3	3,0	0,7
2000	2,5	2,4	5,0	3,4	-1,5
2001	2,4	2,0	4,4	3,9	-0,5
B 1999-2001	6,1	5,7	12,2	10,7	-1,3
2002	1,5	2,2	3,7		
Alemania (D)					
1999	0,6	0,8	1,4	3,1	1,7
2000	1,4	3,0	4,4	2,4	-2,0
2001	2,5	0,9	3,4	2,1	-1,3
D 1999-2001	4,6	4,8	9,5	7,8	-1,6
2002	1,3	2,3	3,7		
Luxemburgo					
1999	1,0	2,2	3,2	3,1	-0,1
2000	3,2	2,2	5,5	5,1	-0,4
2001	2,3	0,3	2,6	4,5	1,8
L1999-2001	6,6	4,8	11,7	13,2	1,4
2002					

P. Bajos (NL)					
1999	1,7	1,7	3,4	2,6	-0,8
2000	2,1	2,0	4,1	3,3	-0,8
2001	3,75	0,75	4,5	4,3	-0,3
NL 1999-2001	7,7	4,5	12,6	10,5	-1,9
2002	2,25	1,75	4,0		

Federaciones Sindicales Europeas

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM)

De cara a establecer un seguimiento de la coordinación, la FEM ha creado una red de información sobre las negociaciones colectivas, denominado "eucob@". Esta red recoge los resultados de los convenios colectivos nacionales del sector metalúrgico y publica cada año un informe comparando las informaciones obtenidas. Constituye por tanto una primera etapa hacia una coordinación real basadas en datos vinculados a las actividades sindicales y los convenios firmados a nivel nacional (o subnacional).

La FEM publica regularmente un Informe anual Eucob@ sobre la evolución de las negociaciones colectivas en el sector metalúrgico. En su informe a la Conferencia sobre las negociaciones, la FEM ha insistido en el hecho de que la adopción de su regla de coordinación implica una comprensión general de los efectos transfronterizos de los convenios nacionales. No obstante, el uso de la regla de coordinación como argumento fundamental de las reivindicaciones salariales está bastante limitado en la práctica. Confirma sobre todo la voluntad de apoyo a los compañeros de otros países y de compartir información sensible transfronteriza. Los apoyos han tenido lugar de diversas formas: envío de observadores, rechazo de aceptar trabajo suplementario por causa de huelga en el extranjero y evitar la subcontratación utilizada para contrarrestar el efecto de las huelgas. Las redes regionales también están trabajando en estos temas. La regla de coordinación se basa como punto de partida en el salario pero añade una serie de temas no salariales del conjunto de temas de los convenios colectivos.

Federación Sindical del Textil, Vestido y Cuero (FSE- THC)

En 1999, un grupo de trabajo sobre coordinación europea propuso criterios para un sistema de informe anual llamado eucob@, basado en una red europea de información sobre la negociación colectiva. El concepto se inscribe en el marco del 3er protocolo FSE-THC.

En el primer informe "eucob@" publicado en diciembre de 2001, una clasificación de los objetivos políticos mencionados con mayor frecuencia a nivel nacional sitúa la política salarial en primer lugar. En la mayoría de los 15 países de la UE y en Noruega, la política salarial no ha sufrido cambios notables, siendo una simple continuación de los acuerdos precedentes. Los otros temas políticos mencionados en la clasificación son, por orden, la formación profesional, el tiempo de trabajo, las pensiones y la igualdad de trato.

En lo que respecta a cómo las afiliadas de FSE-THC han gestionado la regla de coordinación, el informe muestra que en un primer paso todas las afiliadas de FSE-THC firmaron convenios que estaban por encima del índice de inflación. Sin embargo, la regla de coordinación FSE-THC dice también que los puntos de referencia principales deberían ser: la inflación y la mitad de la

productividad nacional. La mayor parte de los países que informaban estaban en línea con la evolución productividad/inflación en 2000, en el marco de la “serpiente salarial” de la FSE-THC. En 2001 sólo dos países estaban por debajo de la serpiente salarial. Pero este panorama podría cambiar porque algunos países todavía no han transmitido los datos relativos a las negociaciones a nivel de empresa.

El análisis global de las evoluciones constatadas en los 15 países de la UE permiten concluir que en Europa predominan las negociaciones colectivas “tradicionales”. La mayor parte de las afiliadas de la FSE-THC lograron un equilibrio satisfactorio entre productividad/inflación y el valor del acuerdo total. Este es un resultado excelente para todas las afiliadas FSE-THC. En lo que se refiere a los aspectos no salariales de los convenios, la diversidad de las negociaciones colectivas europeas sigue siendo elevada pero difícil de cuantificar.

Federación Europea de Trabajadores de Construcción y Madera (FETCM)

La FETCM adoptó resoluciones sobre el tema en sus Congresos o Asambleas Generales para reforzar su control sobre la organización de la coordinación. “Después de varios años de debate, los sindicatos europeos de trabajadores de construcción quieren llevar ahora la política de negociación colectiva a un nuevo nivel” (FETCM, 1999). Los convenios colectivos que se han firmado a nivel bilateral deben prever las mismas duraciones y periodos de aviso, para que los objetivos europeos puedan ser preparados y puestos en marcha simultáneamente¹. La declaración de principios relativa a la política de negociación sindical adoptada en octubre de 1998 pretende definir los objetivos y los modos de trasponer a largo plazo las negociaciones colectivas del sector a nivel europeo. A corto plazo, se pide a los sindicatos que coordinen sus políticas nacionales de negociación colectiva. En términos prácticos, la federación europea propone acuerdos bilaterales sobre las atribuciones temporales, una colaboración transfronteriza reforzada y la creación de Comités de Empresa europeos.

También se prevén principios en cuanto a salarios y tiempo de trabajo con cifras y objetivos. La federación pide que se invierta la tendencia sobre la competencia salarial y el desmantelamiento de la seguridad social, con el objetivo de aumentar el poder adquisitivo. Debe respetarse un objetivo de tiempo de trabajo de 1750 horas anuales, así como la cifra de un máximo de 100 horas de tiempo extra retribuido por año. El trabajo a tiempo parcial o los programas de jubilación anticipado deberían proponerse a trabajadores mayores de 60 años. Una de las tareas principales de la federación europea es participar en el intercambio de información, para recoger datos estadísticos y evaluar la puesta en marcha de esta propuesta en los niveles nacionales.

Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos (FESSP)²

La FESSP también ha intensificado su debate sobre la coordinación de las políticas de negociación colectiva. En efecto, un estudio encargado por la FESSP ha destacado tanto la necesidad de coordinar las políticas de

¹ Para los detalles sobre las discusiones en el seno de la FETCM, ver también Baumann, Laux y Schnepf (1996)

² Información recibida en 2000

negociación colectiva en el seno de la unión monetaria como la importancia de la evolución de la federación en un centro de competencia y coordinación (Hoffmann y Jacobi 1999). Se ha adoptado una Resolución sobre la coordinación de las negociaciones colectivas; esta hace referencia a *“una política salarial conjunta para los sindicatos de la función pública, para que la tasa de inflación se estabilice y para que los trabajadores mantengan una parte adecuada de los incrementos de productividad”*. Los salarios del sector público y del privado deberían evolucionar de manera paralela para evitar que crezcan las diferencias. La FESSP no puede aceptar las políticas gubernamentales que consideran a los trabajadores de la función pública como el elemento de equilibrio de sus presupuestos. La orientación hacia una productividad media evita que los salarios de los trabajadores del sector público se queden atrás, con las posibles consecuencias negativas para atraer a personal cualificado y su implicación social y de género.

La dimensión de igualdad de oportunidades será parte integrante de la política de negociación colectiva de la FESSP. Las políticas de coordinación se centran igualmente en los aspectos cualitativos de las negociaciones colectivas, como el tiempo de trabajo, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la igualdad (evaluación del empleo para favorecer la premisa de igual salario para trabajo de igual valor).

Federación Europea de sindicatos de minas, de química y de energía (EMCEF)

El ISE ya llevó a cabo un primer análisis comparativo en 1998-99 sobre negociación colectiva en las industrias químicas de Alemania, Francia, Italia, Bélgica y Dinamarca.

Este nuevo proyecto, iniciado en noviembre de 2001, se basa en ese estudio preliminar para crear un sistema comparativo permanente de seguimiento y análisis de las negociaciones colectivas que cubra a todos (o a la mayor parte) de sindicatos afiliados a la EMCEF. El proyecto tiene una duración de 2 años.

Sus objetivos son crear y coordinar una red de expertos nacionales encargados de seguir la evolución de la negociación colectiva en las industrias químicas y de energía de los 15 países de la UE más los 4 “países Visegrad” (Polonia, Hungría, República Checa y República Eslovaca). La red debería desarrollar un sistema de información capaz de proporcionar, al final del periodo de 2 años, un seguimiento y un control continuos de las negociaciones colectivas en un formato electrónico estandarizado. Las informaciones podrán consultarse en Internet y podría crearse igualmente una base de datos electrónica.

Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT)

La antigua SETA-UITA había formulado una declaración en la primavera de 1999 sobre los principios de coordinación de las negociaciones salariales a nivel de la UE, que fue debatida durante esta reunión. Incluye un marco para el incremento salarial siguiendo el objetivo de una plena compensación de la inflación más un porcentaje equilibrado de la productividad para los trabajadores.

Esto daría lugar al establecimiento de una fórmula de coordinación salarial a nivel de la UE para las negociaciones a nivel nacional o de empresa. No obstante, en el cuestionario vinculado a la idea de una base de datos se ha

puesto el énfasis en la productividad sectorial más que en la productividad media nacional. Este marco se supone que se utilizará para los incrementos salariales y/o también para el empleo, la reducción del tiempo de trabajo, la nueva organización del trabajo, la formación, la jubilación anticipada...

Se han hecho intentos de crear una base de datos mínima sobre la base de una comparación europea de los datos siguientes: salarios, inflación y productividad, en especial a nivel sectorial. Debería desarrollarse una nueva base de datos en 2002 para conseguir una panorámica completa de la situación de la negociación colectiva en los sectores incluidos en la federación.

Federación Europea de Periodistas (FEP)

El Grupo de Expertos de negociación colectiva de la FEP, creado en el año 2000, llevó a cabo un estudio titulado “El tiempo de trabajo en el periodismo: un análisis comparativo de los sindicatos de la FEP”, publicado en enero de 2001 y disponible en inglés, alemán y francés. Uno de los resultados principales fue que los periodistas trabajan muchas horas extras y que, aunque en principio son compensadas, generalmente los periodistas no las declaran y no piden compensación en tiempo libre o salario. En el periodismo, las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo son todavía bastante raras. La FEP ha adoptado un plan de acción propuesto por el grupo de expertos, que sugiere – entre otras cosas – que los sindicatos lleven a cabo una campaña a favor de una mejor política sobre el trabajo a tiempo parcial y que integren igualmente a los periodistas independientes en los convenios existentes; que los sindicatos hagan campaña contra las horas extraordinarias y sensibilicen sobre las repercusiones negativas que suponen para la vida familiar, el estrés, la salud y la calidad del trabajo realizado; y que los sindicatos de los países candidatos a la adhesión a la UE sean informados y apoyados en la puesta en marcha de convenios de mejores prácticas. Como proyecto de seguimiento, el grupo de expertos, ahora denominado “Grupo de Expertos en Derechos Sindicales” ha iniciado un estudio sobre buenas prácticas en el periodismo escrito que incluye la regulación del tiempo de trabajo, la igualdad de oportunidades, la protección social, los paquetes de seguros (en las regiones en guerra), la formación y la formación complementaria, los sistemas de jubilación, el acceso a la profesión, el despido e ingreso y el salario medio. La FEP ha pedido a la Comisión Europea que apoye el proyecto.

La FEP recoge también los convenios existentes para los periodistas del sector en línea.

UNI-Europa

Después de un informe dedicado a las consecuencias del Euro en la negociación colectiva, Euro-Fiet adoptó en junio de 1999 una posición sobre un “Plan de Acción para una nueva red de negociación euro”, que promueve la coordinación de la negociación colectiva a nivel de la UE en los sectores, mediante las actividades de información y de formación y la creación de redes de negociadores. Asimismo, en su Asamblea General Anual de octubre de 1999, la FGE adoptó una Declaración sobre la coordinación europea de las negociaciones colectivas tras la introducción del Euro”. El Comité Ejecutivo de UNI-Europa ha adoptado desde entonces un documento de estrategia “El Euro y la Estrategia de negociación colectiva de UNI-Europa” que va a ser puesto en

marcha por cada sector de UNI-Europa, según sus necesidades. El documento precisa:

- La coordinación de la negociación colectiva a nivel europeo sólo puede convertirse en una realidad si es resultado de la cooperación entre los sindicatos sobre los objetivos de negociación estratégica a medio y largo plazo. Un enfoque descendente no es ni deseable ni viable.
- A este respecto, UNI-Europa tiene la responsabilidad de desarrollar un proceso según el cual los objetivos marco comunes y/o las estrategias sindicales pueden ser desarrollados y puestos en marcha en función del contexto nacional.
- Estos objetivos podrían establecerse, por ejemplo, sobre: tiempo de trabajo, incrementos salariales, igualdad de trato y formación o sobre temas como la organización sindical y los nuevos modelos de relaciones laborales.
- Debería discutirse también la viabilidad de la aplicación de modelos de negociación salarial similares, posiblemente sobre el modelo de incremento salarial = inflación + productividad.
- Los sectores de UNI-Europa son la clave para lograr la coordinación de la negociación colectiva. UNI-Europa Industrias gráficas ha adoptado, en 2000 y 2001, un acuerdo sobre la coordinación de las negociaciones colectivas. Este acuerdo señala la importancia de tener actualizada la encuesta anual para garantizar un seguimiento continuado. Fija igualmente una línea directriz para las reivindicaciones salariales a nivel nacional. Para UNI-Europa Industrias gráficas, los incrementos salariales y los aspectos cualitativos rentables deberían equivaler, como mínimo, a la inflación más la productividad. Por último, en lo que respecta al tiempo de trabajo, el tiempo anual ordinario ha sido fijado en 1750 horas. UNI-Europa Industrias gráficas presentará, a finales del año 2001, las propuestas de líneas directrices sobre las horas extraordinarias.

UNI-Europa Industrias gráficas

UNI-Europa Industrias gráficas ha adoptado una declaración sobre la coordinación de las negociaciones colectivas en el año 2000. Esta declaración destaca la importancia de realizar una encuesta anual sobre negociación europea, para garantizar un seguimiento continuado. Establece también orientaciones para las reivindicaciones salariales a nivel nacional (aumento anual = inflación+productividad, incluidos los aspectos cualitativos) y fija el tiempo de trabajo anual ordinario en 1750 horas. UNI-Europa Industrias gráficas propondrá una línea directriz sobre las horas extraordinarias a finales del año 2001.

UNI-Europa Industrias gráficas ha adoptado, en 2000 y en 2001, un acuerdo sobre la coordinación de las negociaciones colectivas. Este acuerdo señala la importancia de la puesta al día del estudio anual para garantizar un seguimiento continuo. Fija igualmente una línea directriz para las reivindicaciones salariales a nivel nacional. Para UNI-Europa Industrias gráficas, los incrementos salariales y los aspectos cualitativos efectivos deberían ser, al menos, igual a la inflación más la productividad. Finalmente, en lo que respecta al tiempo de trabajo, la jornada normal se fijó en 1750 horas

anuales y UNI-Europa Gráficas presentará, a finales de 2001, propuestas de líneas directrices sobre la cuestión de las horas extraordinarias.

Red de Negociación colectiva en el sector financiero de UNI-Europa

La Red de Negociación colectiva de UNI-Europa en el sector financiero es un proyecto de cuatro años que prevé una colaboración estratégica entre representantes del sindicato UNI-Europa y miembros de Comités de Empresa Europeos en el sector financiero. Después del periodo de cuatro años, se espera que el proyecto sea autosuficiente. La red es voluntaria, lo que explica que 32 de los 80 sindicatos financieros de 14 países sean miembros de la red.

El proyecto tiene tres objetivos principales:

- Mejorar la comunicación y la interacción entre los responsables sindicales y los miembros de Comités de empresa europeos del sector financiero, mediante la creación de un sitio web.
- Desarrollar un método permanente de coordinación y de intercambio de informaciones en materia de negociación colectiva en el sector financiero.
- Desarrollar una política a medio plazo sobre el contenido de la negociación colectiva.

Se ha elaborado un proyecto de sitio web y se está poniendo en marcha de forma gradual. El sitio web es el instrumento principal para que los miembros recojan, intercambien y coordinen la información. Se espera que tanto el Comité de empresa europeo como los representantes sindicales publiquen y pongan a disposición documentos sobre su parte de manera continuada.

En el marco de un enfoque “paso a paso”, se espera que la red se centre primero en el tema de las reestructuraciones, fusiones y adquisiciones en el sector financiero. Actualmente se ocupa del escalonamiento salarial (niveles de referencia) y del tiempo de trabajo. Se creará un panel de referencia compuesto idealmente por 2000 empleados en el sector financiero para recoger información sobre el salario anual y el tiempo de trabajo para un número selecto de puestos de referencia. Recoger los datos mediante una infraestructura propia independiente permite a los sindicatos hacer comparaciones sobre salarios y tiempo de trabajo.

Las sesiones de formación se celebran dos veces al año para dar a los miembros las cualificaciones adecuadas para mantener y desarrollar el sitio web así como debatir los temas de coordinación (por ej., reestructuración y escalonamiento salarial).

Eurocadres

En lo que respecta a las iniciativas sobre igualdad de remuneración, EUROCADRES está trabajando de diferentes maneras para influir tanto en las actitudes como en la legislación. Durante los próximos años, EUROCADRES pretende actuar sobre las actividades de “FEMANET”, la red de mujeres jefes de empresa para apoyar iniciativas en esta área y apoyar a sus miembros en el logro de una representación más equilibrada en cuanto a género en las estructuras de sus organizaciones.

Con respecto a iniciativas sobre tiempo de trabajo, EUROCADRES pedirá una revisión de la Directiva de Tiempo de Trabajo para acabar con las cargas de

trabajo excesivas, especialmente suprimiendo las dos exenciones demasiado largas a los artículos 17 y 18, que afectan especialmente al personal de cuadros. EUROCADRES apoya a las organizaciones miembros en sus intentos de reducir la jornada laboral y las cargas de trabajo excesivas. La gestión del tiempo de trabajo es esencial para que los cuadros puedan controlar su calidad de vida y su bienestar en el trabajo, incluyendo el plan sobre salud mental y seguridad. Por otra parte, EUROCADRES establecerá una red de intercambio de informaciones y de experiencias, sobre la base de los acuerdos adoptados para los estudios coordinados.

La Unión Económica y Monetaria: formación de responsables y de representantes sindicales por la Academia Sindical Europea (ASE)

Cursos de formación organizados de manera conjunta con las confederaciones nacionales

Año	Curso	Confederación	Lenguas	Participantes
1997	La Unión económica y monetaria y el empleo	CISL/CGIL/UIIL, LO-S, TCO	EN-IT-SV	25
	La Unión económica y monetaria y el empleo	CGTP-IN, FGTB, CC.OO.	FR-PT	20
1998	La Unión económica y monetaria y el empleo	DGB, FO	DE-FR	14
	La Unión económica y monetaria y el empleo	GSEE, TCO	EN-FIN-GR-SV	19
1999	La Unión económica y monetaria, la negociación colectiva y el empleo	UGTP, SAK	EN-FIN-IT PT-DEpas.	26
	La Unión económica y monetaria, la negociación colectiva y el empleo	LO-S, CSC	EN-FR-GR-SV	17
2000	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	GSEE, CGIL	EN-GR-IT	18
	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	CSC, CC.OO.	ES-FIN-FR NL pasivo	12
	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	DAG, CGT-P	DE-DK-PT	18
	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva- formación a distancia	LO-S, TUC	EN-IT-SV	10
2001	El impacto del euro sobre las negociaciones salariales – consecuencias para la coordinación europea	UGTE, SAK/STTK/AKAVA	EN-ES-FIN-FR	25
	Apoyo al proceso de Doorn		DE-FR-NL	Todavía no organizado
Total				204

Ver anexo I para una lista de participantes por confederación

Cursos de formación organizados en colaboración con las Federaciones sindicales europeas

Año	Curso	FSE	Idiomas	Participantes
1998	La negociación colectiva y la Unión monetaria europea en el sector metalúrgico (AFETT)	FEM	FR, EN, DE	32
1999	Cambios tecnológicos, situación competitiva mundial de la Unión europea y consecuencias de la moneda única para el sector metalúrgico (AFETT)	FEM	DE, EN, ES, FR	24
2000	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	FEM	EN, FR, DE	21
2000	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	UNI-Europa	EN, FR, DE	15
2001	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	EMCEF	EN, FR, DE	12
2001	Coordinación de la negociación colectiva en el sector de tabaco	EFFAT	EN, FR, DE	Todavía sin organizar
2001	La Unión económica y monetaria y la negociación colectiva	CSE-TCH	EN, DE, IT, ES	21
Total				125

Instrumentos de formación

Eurotime: Los sindicatos y la Unión económica y monetaria

La llegada del euro ejercerá una influencia sensible sobre el movimiento sindical en toda Europa. Este módulo de formación ha sido pensado por la ASE/AFFET para ayudar a los sindicalistas a comprender mejor los principios elementales. Se compone de tres instrumentos complementarios, que pueden ser utilizados de forma individual o combinados, según la situación de formación y las necesidades de cada grupo elegido, a saber:

Vídeo (22 minutos)

Cuatro partes:

1. Introducción al euro y punto de vista de los sindicatos
2. Producción: nuevas posibilidades de negociación en el sector manufacturero
3. Servicios públicos: el desafío para los trabajadores del sector público
4. Una Europa Social: ¿quién se beneficia del Euro?

El vídeo está diseñado para presentar a los sindicalistas algunos de los principales temas sobre la introducción del euro, y su impacto en el lugar de trabajo. Se pueden explorar con más detalles diferentes secciones del vídeo y utilizarlo como base para comparar la situación en un país o lugar de trabajo y en otro.

Para potenciar la utilidad del vídeo en una situación formativa, y como apoyo complementario para el tutor, se puede descargar el texto completo del vídeo en inglés, francés y alemán, italiano y sueco.

Documento de información básica (6 páginas)

Este documento de información está destinado a procurar informaciones básicas sobre los siguientes temas:

1. El calendario del euro
2. Diferentes puntos de vista sobre la UEM
3. Cuáles son los riesgos
4. Qué significa la UEM para la política sindical
5. Qué significa la conversión al EURO para los sindicalistas
6. ¿Y después?

Se puede descargar del sitio Internet de la ASE en inglés, francés, alemán, italiano o sueco. El documento de información básica está disponible también en búlgaro, croata, estonio, rumano, eslovaco, checo, húngaro, letón, lituano y polaco.

Módulo de formación (22 páginas)

Este módulo se divide en cinco unidades que se centran en los temas claves de debate y sugieren una serie de actividades que pueden realizarse con un tutor o a distancia, por el propio alumno, con el apoyo del vídeo y el documento de información básica. Estas cinco unidades son las siguientes:

1. UEM: conceptos y perspectivas
2. La negociación colectiva y la UEM
3. Los servicios públicos, las mujeres y la UEM
4. El empleo y la cohesión económica y social: la influencia de la UEM
5. La UEM y el lugar de trabajo

Se puede descargar del sitio Internet de la ASE en inglés, francés, alemán, italiano o sueco.

Anexos

Anexo I

Participantes por organización y por año

Organización	1997	1998	1999	2000	2001	Total
ADEDY		1		2	1	4
AKAVA		1				1
BNS				1	1	2
Cartel-Alfa			2			2
CC.OO.	6		3	5	1	15
CFDT	2	2				4
CFTC	1	1				2
CGIL	2		1	2	1	6
CGT					1	1
CGTP-IN	5		4	4		13
CISL	6		1	7		14
CITUB				1	1	2
CSC			2	3		5
CSDR			1		1	2
DAG	1					1
DGB		4	4		1	9
EAKL					1	1
ELA-STV			1	1		2
FGTB	4					4
FO		6	1	1	2	10
GSEE		3	5	5		13
GWU					1	1
ICTU	2		1	4		7
LO-DK				1		1
LO-N	1	2				3
LO-S			1	4	1	6
MOSz				1		1
ÖGB		1	1			2
SAK		2	3	4	6	15
SEK		3	2	1		6
Solidarnosc	1			2	1	4
STTK	2	3	1	1	2	9
TCO	6	2	1	1	1	11
TUC	4	2	3			9
UGTE				1	2	3
UGTP	2		4	2		8
UIL			1	4		5
Total de participantes						204

Anexo 2

Cuestionario sobre la línea de orientación de la CES (como se debatió el 15 de febrero 2001)

Para poner en marcha la coordinación decidida por el Comité Ejecutivo de la CES el 14 de diciembre de 2000, la CES propone elaborar una base de datos que recoja los resultados de las negociaciones colectivas a nivel nacional.

La CES invita a cada afiliada nacional a comparar estos datos, utilizados en el Diálogo Macroeconómico con los utilizados a nivel nacional o subnacional a la hora de negociar (ver las tablas en la página 6 para la presentación final de los datos de las comparaciones).

Por favor, indique los datos nacionales si son diferentes a los presentados a nivel europeo por la Comisión europea. Este cuestionario se compone de tres partes:

1. Determinantes de la línea de orientación

Datos sobre la inflación, la productividad, los otros determinantes, el margen de negociación y otros aspectos importantes en las negociaciones.

2. Aspectos cuantitativos

Principalmente sobre la evolución de salarios, desde el valor del acuerdo al incremento salarial negociado.

3. Aspectos cualitativos

Sobre la mejora de los aspectos cualitativos del trabajo como la igualdad salarial, los bajos salarios, la formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida o la reducción del tiempo de trabajo...

- Anexos

4. Tabla sobre la línea de orientación 2000-2001

Esta tabla se utilizará para la comparación de los datos y en ella se insertarán sus respuestas para el análisis comparativo.

5. Glosario de datos aportados de fuentes europeas

6. Resolución sobre la coordinación de la negociación colectiva

Nombre de la organización:

Nombre de la persona de contacto:

Dirección:.....

.....

País:.....

Tel./Fax:.....

Email:

1. Determinantes de la línea de orientación

	2000	2001
Tasa de inflación		

Por favor, indicar aquí la tasa de inflación de 2000 y 2001 para los precios al consumidor.

Indicar qué fuente utiliza y la definición que dio de inflación.

	2000	2001
PIB/trabajador		
Incremento de la productividad		
Por hora		

Por favor, indicar aquí los incrementos de productividad para 2000 y 2001.

Atención, la productividad debe medirse *por trabajador*, por favor indicar la fuente utilizada y la definición (si tiene el indicador *por hora*, por favor indíquelo igualmente)

	2000	2001
Crecimiento económico		
Otros determinantes		

Por favor, indicar aquí si ha tenido en cuenta otros indicadores distintos a la inflación y la productividad (beneficios, crecimiento económico, otros índices de inflación distintos al precio al consumidor...). Diga las fuentes y las definiciones de los datos aportados.

	2000	2001
Productividad más inflación (más otros determinantes si es necesario)		

Por favor, hacer la suma de los determinantes utilizados a nivel nacional.

	2000	2001
Otros aspectos		

Esto incluye otros aspectos que no están vinculados a los determinantes comunes de la línea de orientación (inflación, productividad, otros determinantes). Por ejemplo, indique aquí si, en las negociaciones, han tenido en cuenta el hecho de que el Estado va a reducir los impuestos sobre los ingresos de los hogares o las contribuciones a la seguridad social....

2. Aspectos cuantitativos

	2000	2001
Valor estimado del acuerdo total (aspectos cuantitativos más cualitativos)		

Por favor, indicar aquí el valor estimado del acuerdo firmado a nivel nacional o la media de todos los acuerdos firmados a niveles subnacionales.

El valor total del acuerdo significa el *porcentaje de aumento* del coste para el empresario de los aspectos cuantitativos (salarios) más los cualitativos (igualdad salarial, bajos salarios, formación, tiempo de trabajo, otros).

	2000	2001
Incremento salarial total (nominal)		

Por favor, indicar aquí el incremento salarial total real en *porcentaje por trabajador* (incremento salarial total desde el punto de vista del empleado), incluyendo el incremento salarial más otras remuneraciones (si son calculables) como el salario variable y otros pluses (Si lo tiene *por hora*, por favor indíquelo también).

	2000	2001
Incremento salarial negociado		

Por favor, indique aquí *en porcentaje por trabajador* lo que se acordó entre empresarios y sindicatos. Estos datos pueden ser inferiores al incremento salarial real. Por ejemplo, el incremento salarial total real puede ser del 4% (teniendo en cuenta los pluses y la desviación salarial) mientras que el incremento salarial negociado fue del 3,5% (si tiene estos datos *por hora*, indíquelo también).

	2000	2001
Fecha del acuerdo Duración del acuerdo		

Por favor, indique aquí cuándo ha sido firmado el acuerdo (fecha del acuerdo) y cuándo finaliza (duración del acuerdo).

	2000	2001
Incremento salarial sector privado		
Incremento salarial sector público		

Por favor, diferencie el incremento salarial *en porcentaje por trabajador* entre el sector público y el privado.

(Si lo tiene *por hora*, por favor indíquelo también)

	2000	2001
Incremento del salario mínimo		

Para los países en los que exista un salario mínimo, por favor indique su incremento *en porcentaje*.

3. Aspectos cualitativos

	2000	2001
Valor estimado de los aspectos cualitativos		

Por favor, indicar cómo evalúan los costes de los aspectos cualitativos, en términos de porcentaje de incremento.

	2000	2001
Iniciativas sobre igualdad salarial y bajos salarios		

Por favor, indique las iniciativas adoptadas respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres y la distribución de los bajos salarios. Dar ejemplos de los acuerdos (buenas prácticas) en términos de porcentaje si es posible.

	2000	2001
Iniciativas de formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida		

Por favor, indicar las iniciativas adoptadas para la formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida para los trabajadores en las empresas. Dar ejemplos de acuerdos (buenas prácticas) en términos de porcentaje si es posible.

	2000	2001
Iniciativas de tiempo de trabajo		

Por favor, indicar las iniciativas adoptadas en cuanto a la reducción o reorganización del tiempo de trabajo (anualización, reducción de las horas extra). Dar ejemplos de acuerdos (buenas prácticas) en términos de porcentaje si es posible.

Anexo 3

Glosario de términos especializados utilizados en el presente informe

Inflación: aumento anual de los precios al consumo, medido generalmente por:

- El incremento del índice nacional de los precios al consumo (calculado por las oficinas nacionales de estadísticas). En Francia, por ejemplo, se tienen en cuenta diferentes indicadores: excluyendo el tabaco para los grupos familiares urbanos cuyo cabeza de familia es un trabajador o empleado; excluyendo el tabaco para todos los grupos familiares; incluyendo el tabaco para todos los grupos familiares. En Bélgica, un índice de salud excluyendo los productos petrolíferos y el tabaco, etc.
- El índice armonizado de precios al consumo (calculado por Eurostat, utilizado por el BCE y de creciente importancia en el futuro como un indicador comparable en la Eurozona y la UE).

Productividad: designa generalmente la **productividad de la mano de obra**, es decir, la producción obtenida por trabajador o por hora, medida por:

- La proporción entre el Producto Interior Bruto (PIB) y el número de trabajadores: productividad por trabajador (calculada por la Comisión Europea).
- La proporción entre el PIB y el número de horas de trabajo: productividad por hora (no calculada a nivel europeo sobre una base comparable).

Utilizada generalmente en tasa de aumento anual.

Salario de los trabajadores: este término designa propiamente lo que los empleados ganan (salario bruto antes del descuento de las cotizaciones a la seguridad social y de los impuestos sobre ingresos), calculado por Eurostat en salario por hora o coste del trabajo por hora (en niveles, una vez al año con tres años de retraso y en porcentaje de incremento cada 3 meses): Además de los salarios brutos de los empleados, los costes totales de la mano de obra incluyen los costes indirectos como las cotizaciones sociales con cargo a los empresarios y los impuestos vinculados al empleo. Los salarios brutos o remuneración son pagados directa y regularmente por el empleador en cada fecha de pago de los salarios. Incluyen todas las contribuciones a la seguridad social, impuestos sobre los ingresos y otros impuestos pagados por el trabajador incluso si el empleador los descuenta en origen y los paga directamente a las administraciones de la seguridad social, autoridades fiscales u otras en nombre del empleado.

La Comisión Europea calcula la **remuneración total por trabajador**, utilizada en las previsiones económicas publicadas dos veces al año por la DG Ecfm (antes DG II). Esto corresponde al coste laboral desde el punto de vista de los empleadores (salario bruto más contribuciones sociales del empleador e impuestos vinculados al empleo).

Valor total del acuerdo: este término designa el coste total para el empleador de un convenio colectivo que incluye el incremento salarial (coste salarial) y los otros **costes laborales** vinculados a mejoras cualitativas de las condiciones de trabajo (reducción del tiempo de trabajo, formación, igualdad de

oportunidades...). Por tanto, el valor total del acuerdo debería superar ampliamente el incremento salarial. Este nuevo concepto se ha desarrollado a nivel de las FSE en referencia al creciente desarrollo de nuevas formas de acuerdos, que incluyen incrementos salariales más bajos a cambio de mejoras cualitativas específicas de las condiciones de trabajo en cuanto a los temas anteriormente mencionados (tiempo de trabajo, formación, igualdad de oportunidades).