

## 6ª Conferencia de la FEM sobre política de negociación colectiva "Empleos, derechos y negociación colectiva" Madrid, 17 y 18 de noviembre de 2009

### INFORME: TENDENCIAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005-2009

#### Marco de condiciones económicas para la negociación colectiva

El crecimiento económico, el aumento de la inflación y el empleo hasta 2008. Tras un desarrollo tímido en 2002 y 2003, 2004 fue el año de la recuperación económica, que, tras un breve declive en 2005 (en Alemania el crecimiento del PIB alcanzó el 0,9%, en comparación con el 1,6% del año anterior), dio lugar a una próspera situación económica entre 2006 y la primera mitad de 2008. El desarrollo más intenso tuvo lugar en los Nuevos Estados miembros (NEM) de la UE (a excepción de Hungría), cuyas tasas de crecimiento oscilaron entre el 6 y el 7% en 2007. La situación de bonanza económica, que se caracterizó por un aumento de las tasas de crecimiento, un descenso del desempleo y una tasa de inflación considerable, parecían indicar una tendencia alcista de los salarios. Sin embargo, las elevadas y persistentes tasas de desempleo en algunos países europeos y el aumento del empleo precario han tenido un efecto negativo en la posición de la negociación colectiva.

#### Crecimiento económico (cambio porcentual del PIB real)

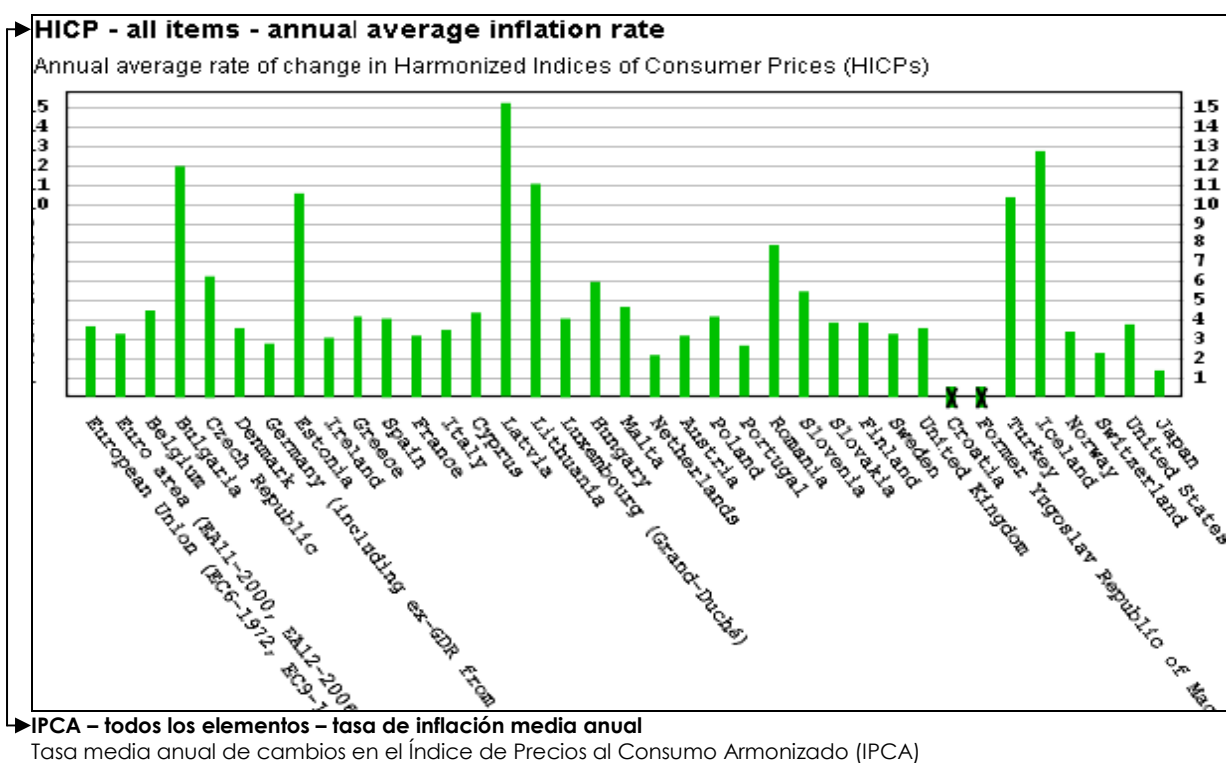
Land	Durchschnitt 1990-1995	Durchschnitt 1995-2000	Durchschnitt 2000-2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
Belgien	1,6	2,7	1,6	3,7	0,8	1,5	1,0	3,0	1,8	3,0	2,8	1,2	- 3,5	- 0,2
Deutschland	2,2	2,0	0,6	3,2	1,2	0,0	- 0,2	1,2	0,8	3,0	2,5	1,3	- 5,4	0,3
Finnland	- 0,7	4,8	2,5	5,1	2,7	1,6	1,8	3,7	2,8	4,9	4,2	0,9	- 4,7	0,2
Frankreich	1,2	2,8	1,7	3,9	1,8	1,0	1,1	2,5	1,9	2,2	2,2	0,7	- 3,0	- 0,2
Griechenland	1,2	3,5	4,2	4,5	4,2	3,4	5,6	4,9	2,9	4,5	4,0	2,9	- 0,9	0,1
Irland	4,7	9,8	5,6	9,2	5,8	6,4	4,5	4,7	6,4	5,7	6,0	- 2,3	- 9,0	- 2,6
Italien	1,3	1,9	0,9	3,7	1,8	0,5	0,0	1,5	0,7	2,0	1,6	- 1,0	- 4,4	0,1
Luxemburg	3,9	6,1	3,6	8,4	2,5	4,1	1,5	4,5	5,2	6,4	5,2	- 0,9	- 3,0	0,1
Niederlande	2,3	4,0	1,3	3,9	1,9	0,1	0,3	2,2	2,0	3,4	3,5	2,1	- 3,5	- 0,4
Österreich	2,1	3,0	1,7	3,7	0,5	1,6	0,8	2,5	2,9	3,4	3,1	1,8	- 4,0	- 0,1
Portugal	1,7	4,1	0,9	3,9	2,0	0,8	- 0,8	1,5	0,9	1,4	1,9	0,0	- 3,7	- 0,8
Spanien	1,5	4,1	3,3	5,0	3,6	2,7	3,1	3,3	3,6	3,9	3,7	1,2	- 3,2	- 1,0
<b>Eurozone (12)</b>	<b>1,6</b>	<b>2,7</b>	<b>1,5</b>	<b>3,9</b>	<b>1,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>2,1</b>	<b>1,7</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>	<b>- 4,1</b>	<b>- 0,2</b>
Malta	.	4,6	1,1	6,4	- 1,6	2,6	- 0,3	1,3	3,7	3,2	3,6	1,6	- 0,9	0,2
Slowakei	.	3,4	4,9	1,4	3,4	4,8	4,7	5,2	6,5	8,5	10,4	6,4	- 2,6	0,7
Slowenien	.	4,4	3,6	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,3	5,9	6,8	3,5	- 3,4	0,7
Zypern	.	3,8	3,2	5,0	4,0	2,1	1,9	4,2	3,9	4,1	4,4	3,7	0,3	0,7
<b>Eurozone (16)</b>	<b>.</b>	<b>2,8</b>	<b>1,5</b>	<b>3,9</b>	<b>1,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>2,9</b>	<b>2,7</b>	<b>0,8</b>	<b>- 4,0</b>	<b>- 0,1</b>
Bulgarien	.	- 0,8	5,3	5,4	4,1	4,5	5,0	6,6	6,2	6,3	6,2	6,0	- 1,6	- 0,1
Dänemark	2,3	2,9	1,3	3,5	0,7	0,5	0,4	2,3	2,4	3,3	1,6	- 1,1	- 3,3	0,3
Estland	.	6,1	7,9	9,6	7,7	7,8	7,1	7,5	9,2	10,4	6,3	- 3,6	-10,3	- 0,8
Großbritannien	1,6	3,4	2,5	3,9	2,5	2,1	2,8	2,8	2,1	2,8	3,0	0,7	- 3,8	0,1
Lettland	.	5,4	8,2	6,9	8,0	6,5	7,2	8,7	10,6	12,2	10,0	- 4,6	-13,1	- 3,2
Litauen	.	4,7	7,8	4,2	6,7	6,9	10,2	7,4	7,8	7,8	8,9	3,0	-11,0	- 4,7
Polen	.	5,4	3,1	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,6	4,8	- 1,4	0,8
Rumänien	.	- 1,3	5,7	2,1	5,7	5,1	5,2	8,5	4,2	7,9	6,2	7,1	- 4,0	0,0
Schweden	0,7	3,4	2,6	4,4	1,1	2,4	1,9	4,1	3,3	4,2	2,6	- 0,2	- 4,0	0,8
Tschechien	.	1,5	3,7	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,3	6,8	6,0	3,2	- 2,7	0,3
Ungarn	.	4,0	4,2	5,2	4,1	4,1	4,2	4,8	4,0	4,1	1,1	0,5	- 6,3	- 0,3
<b>EU (15)</b>	<b>1,6</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>	<b>3,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>2,3</b>	<b>1,8</b>	<b>2,9</b>	<b>2,7</b>	<b>0,7</b>	<b>- 4,0</b>	<b>- 0,1</b>
<b>EU (27)</b>	<b>.</b>	<b>2,9</b>	<b>1,8</b>	<b>3,9</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	<b>1,3</b>	<b>2,5</b>	<b>2,0</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>0,9</b>	<b>- 4,0</b>	<b>- 0,1</b>

Fuentes: Comisión Europea, Eurostat, OCDE, julio de 2009

## Precios y productividad

Al comienzo del periodo de referencia, la tasa de inflación (IPCA) era relativamente baja en la mayoría de países europeos (2005 y 2006: 2,1-2,2% en UE-15) y por tanto se correspondía con el objetivo de inflación (no oficial) del BCE. Las tasas de inflación extraordinariamente elevadas de los NEM se acompasó de forma gradual con los niveles más moderados de los "antiguos" Estados miembros de la UE. Sin embargo, el desarrollo de la tasa de inflación en 2008 vino dado por la volatilidad de los mercados internacionales de materias primas. Debido al fuerte aumento de los precios de la energía y los alimentos, la tasa de inflación en la zona euro alcanzó una cota máxima del 4% en junio/julio de 2008. La aceleración de los precios remitió en los meses sucesivos y la tasa de inflación bajó al 1,6% en diciembre de 2008. La tasa de inflación media anual en 2008 fue del 3,3% (3,7% en UE-27). El fuerte descenso de la inflación ha continuado en 2009. El BCE reaccionó a la aceleración de las tasas de inflación durante el primer semestre de 2008 subiendo el tipo de interés de referencia hasta octubre de 2008. Ante una situación de crisis financiera y una recesión segura, el BCE redujo el tipo de interés central del 4,25% al 2,5% a finales de año. La tendencia de los primeros meses de 2009, que es el tipo base desde abril, ha descendido hasta el 1,25%.

## Índice de Precios al Consumo de 2008 (Eurostat)



El crecimiento de la productividad laboral, sin embargo, pasó del 1,1% al 1,6% hasta el comienzo de la crisis, lo que ya indicaba que se había rebasado el punto álgido de la expansión económica. Las tasas más elevadas de productividad se alcanzaron en los NEM (3-8%).

Se pudo proyectar un margen de distribución que oscilaba entre el 2,9% (2005), el 3,5% (2006, 2007) y el 4% (hasta el verano de 2008) en función del desarrollo de los precios y la productividad.

Resultados de la negociación colectiva que reflejan la expansión económica. En el marco favorable del próspero desarrollo económico de la industria alemana del acero, se demostró que era posible obtener resultados sobresalientes en la negociación colectiva. El convenio anterior de septiembre de 2006 establecía un pago de una

cantidad fija de 500 €, un aumento salarial del 3,8% y un pago único adicional de 750 €. El acuerdo venció a finales de enero de 2008. Debido a la expansión continuada del sector del acero, en 2007, IG Metall planteó en la ronda de negociaciones de la industria del acero de la Baja Sajonia y Bremen, Renania del norte-Westfalia y Alemania del este, una serie de reivindicaciones entre las que se encontraban un aumento del 8% de los sueldos/salarios pactados por convenio a partir de febrero de 2008, con una duración de 12 meses, un aumento de 100 € de los sueldos de los trabajadores en prácticas y la introducción de un día de descanso remunerado adicional al año para los trabajadores de más edad (más de 50 años).

Tras amenazar con la huelga de más de 40 000 trabajadores, se alcanzó un acuerdo en virtud del cual se logró un pago de una cantidad fija de 200 € en febrero de 2008, un aumento del 5,2% de los salarios pactados por convenio a partir del 1.3.2008 y una subida de 70 € en los sueldos de los trabajadores en prácticas durante más de 14 meses - hasta el 31.3.2009.

La campaña de negociación colectiva del **sector del metal y la industria eléctrica** en Alemania comenzó tras las vacaciones de verano de 2008. En ese momento la mayoría de los trabajadores seguían siendo conscientes del importante aumento de los beneficios durante la expansión y del hecho de que no se habían beneficiado de tal expansión. Por otro lado, tenían que soportar un aumento exponencial de los precios, especialmente de los productos de primera necesidad (como los alimentos o la energía). Por consiguiente, los empleados albergaban muchas esperanzas, reforzadas por los acuerdos salariales positivos del primer semestre del año (industria del acero, servicios públicos y productos químicos). Ello justifica la importante demanda salarial del 8%.

Sin embargo, durante la campaña de negociación colectiva, las condiciones económicas sufrieron un cambio palpable. De repente, la crisis estaba afectando a un sector tras otro. En estas difíciles circunstancias, IG Metall alcanzó un acuerdo aceptable y logró un aumento sostenible en los salarios, según lo siguiente:

- Un pago único de 510 €.
- Un aumento de los sueldos del 4,2% distribuido en la escala salarial como sigue: el 2,1% del 1 de febrero al 30 de abril de 2009 y un aumento adicional del 2,1% entre el 1 de mayo de 2009 y el 30 de abril de 2010. (Ambos periodos suman el 4,2% calculado teniendo en cuenta el periodo de referencia de octubre de 2008). Existe una opción: a nivel de empresa, se puede posponer el comienzo del segundo periodo de aumento salarial (de mayo del 2009 a abril del 2010) hasta el 30 de noviembre de 2009, en función de la situación económica de cada empresa. La dirección y el comité de empresa deben negociar y llegar a un acuerdo laboral en este sentido.
- Un pago adicional de una cantidad fija de 122 € en septiembre de 2009 (que no está reflejado en la escala salarial).

El periodo de validez del convenio en su conjunto es de 18 meses. El convenio finaliza el 30 de abril de 2010.

### **Resultados de la negociación colectiva en los países nórdicos**

En la situación económica de los países nórdicos se pueden apreciar dos fases distintas. Antes de la caída de los mercados financieros, los países nórdicos disfrutaban de una situación favorable con bajos índices de desempleo. La principal preocupación era el aumento de la inflación a mediados de 2008.

Sin embargo, la crisis económica ha afectado a los países nórdicos igual que lo ha hecho en el resto del mundo. De hecho, los efectos de la crisis global han afectado a las perspectivas de empleo y crecimiento en los países nórdicos y seguirán haciéndolo por mucho tiempo. Las condiciones de negociación también se verán afectadas.

Un aspecto interesante de la crisis reside en la diferencia existente entre las medidas adoptadas por los distintos gobiernos de los países nórdicos. Los gobiernos conservadores y liberales de Suecia, Dinamarca y Finlandia han concentrado sus esfuerzos en la reducción de impuestos y el apoyo al inestable sector financiero. Noruega, por su parte, ha invertido en iniciativas de política industrial para fortalecer el sector de la construcción en especial, que se ha resentido considerablemente debido a la crisis financiera mundial.

Los gobiernos de Suecia, Finlandia y Dinamarca han recibido críticas de las organizaciones sindicales por haberse decantado por políticas que, suponiendo que sean efectivas, tardarán demasiado tiempo en dar frutos. Los paquetes de medidas de apoyo al sector financiero no han tenido como resultado mejoras suficientes en el crédito, especialmente en lo que se refiere a las pequeñas y medianas empresas. El crédito que el Estado ha facilitado a estas empresas, por ejemplo en Suecia, estaba sujeto a unas condiciones tan rígidas que ha perdido toda utilidad a efectos prácticos. La industria del automóvil y sus subsidiarias se han visto profundamente afectadas por la ausencia de apoyos estatales.

### **Dinamarca**

El último convenio colectivo de la industria manufacturera se firmó en 2007 y la segunda ronda de negociaciones colectivas comenzará en diciembre de 2009; el acuerdo resultante tendrá validez hasta marzo de 2010. El sistema danés de fijación de salarios contempla dos niveles; un acuerdo central que se refiere principalmente a elementos cualitativos y las negociaciones locales complementarias que tratan básicamente de los aumentos salariales.

Los resultados del último acuerdo supusieron una subida del 1,2% a nivel central para la educación/formación, las pensiones y las medidas de igualdad de género. Se creó un fondo industrial para proporcionar dos semanas al año para la educación y formación a discreción de los propios trabajadores. A nivel local, se consiguió un 4,7% y un 4,2% en 2007 y 2008 respectivamente, y en 2009 se espera alcanzar el 2% aproximadamente.

### **Suecia**

El último acuerdo alcanzado por los sindicatos de la industria manufacturera se firmó en marzo de 2007 y será válido hasta el 1 de abril de 2010. Establece un crecimiento del 10,2% para los tres años siguientes: 3,4% en 2007, 3,8% en 2008 y 4,2% en 2009, lo que supone en torno al 3,4% anual (del cual el 0,6% va destinado a aportaciones adicionales a las pensiones). El aumento previsto para el tercer año podía haberse renegociado, pero no fue así.

### **Noruega**

Fellesforbundet firmó un acuerdo en marzo de 2007 en virtud del cual se renegocia la totalidad del convenio cada dos años y la escala salarial se pacta en los años alternos a las renegociaciones. En 2007 los salarios aumentaron un 4,5%, y se contemplaron medidas específicas para la igualdad en los salarios y para los colectivos con sueldos más bajos. En 2008 el aumento salarial ascendió al 5,4% y en 2009 se espera alcanzar una subida del 3,6%.

### **Finlandia**

En julio de 2007 se firmó un acuerdo según el cual se realizaría un pago único de 350 € en agosto de 2007 y se produciría un aumento general de al menos el 3,4%. Un margen del 0,7 - 1,0% se negociaría a nivel local. En 2008 se produjo una subida del 2,5%, con un margen del 1,0 - 1,6% para la negociación a nivel local en octubre de 2008. Los aumentos previstos para 2009 se debían haber negociado en abril/mayo de 2009, pero no se alcanzó ningún acuerdo y el convenio tenía como fecha límite el 30 de septiembre de 2009.

Se firmó un nuevo convenio en agosto de 2009, con un aumento del 0,5% para 2009 y una posible derogación en las negociaciones a nivel local. Las subidas salariales se negociarán en abril de cada año. Este acuerdo es válido hasta septiembre de 2012.

### **Italia**

En enero de 2008, tras siete meses de negociaciones y una huelga de 40 horas, los agentes sociales del sector metalúrgico firmaron un borrador de acuerdo para la renovación del convenio colectivo del sector a nivel nacional. Entre las nuevas e importantes estipulaciones, se encuentra la prórroga de seis meses de la duración del

convenio (a cambio de un aumento de sueldos superior al del índice oficial), un aumento de 127 € en el sueldo bruto, una suma fija de 300 €, o de 260 € para los trabajadores no amparados por convenios, y un plan de igualdad entre los trabajadores de producción y de oficinas tanto en lo que se refiere a la retribución como a los aspectos normativos del convenio (armonización de las condiciones contractuales de los trabajadores de oficinas y de producción).

### **Resultados de la negociación colectiva (Eucob@n 2005-2008)**

Resulta ciertamente complicado evaluar los resultados de la negociación colectiva obtenidos en el marco de estructuras de negociación diferentes y a distintos niveles (nacional, sectorial y empresarial). El mejor método de evaluación consiste en comparar los resultados con los criterios de la Norma de coordinación salarial de la FEM. A pesar de que tal análisis económico se centra en el valor empírico del convenio (Valor del acuerdo conjunto o Vowa, por sus siglas en inglés) y no incluye los procesos de negociación en sí ni el papel de la Norma de coordinación de la FEM, ha quedado patente que no se trata de una simple fórmula matemática, sino de un planteamiento político que forma parte de una estrategia integral de coordinación de la FEM encaminada a la europeización de la negociación colectiva.

### **Evaluación - tasa compensatoria de la inflación (OIR, por sus siglas en inglés) y Participación equilibrada en el crecimiento de la productividad (BNPG, por sus siglas en inglés) según la Norma de coordinación de la FEM**

La Norma de coordinación de la FEM establece que los principales puntos de referencia para evaluar resultados deben ser el mantenimiento del poder adquisitivo y la participación equilibrada en los aumentos de la productividad. En lo que se refiere al primer punto de referencia para la evaluación de la compensación de la inflación (Vowa comparado con los datos de inflación), se puede apreciar que los afiliados a la FEM pudieron beneficiarse de los aumentos de producción y de demanda de empleo en 2006 y 2007, y pudieron por tanto obtener resultados positivos. Debido a la tremenda subida que experimentaron los precios en 2007 y 2008, sin embargo, el valor conjunto del convenio disminuyó, lo que implica que el poder adquisitivo se contrajo considerablemente. La compensación del valor de la inflación llegó a ser incluso negativa en algunos países y provocó un descenso del poder adquisitivo (Hungría - 2007, Croacia, Suiza y Finlandia - 2008). En lo que se refiere a los resultados por encima de la tasa de inflación y la participación en los incrementos de la productividad, estos fueron positivos en 2006 y 2007, lo que significa que se agotó el volumen de distribución; no obstante, esta tendencia cambió en 2008, lo que queda patente en el valor negativo de BPPG de -1,18, y el volumen de distribución no se agotó a pesar de los aumentos salariales.

	2005	2006	2007	2008	BPPG = Participación equilibrada en los incrementos de producción (OIR)				
					2005	2006	2007	2008	
Austria	n.d.	+0,9 : +1,6	+0,4 : +0,92	+0,1 : +1,41	n.d.	-0,9 : -0,2	-1,2 : -0,7	-1,1 : +0,21	
Bélgica	0,0	0,1	0,65	0,35	0,46	-1,9	-0,3	-0,44	
Bosnia Hercegovina	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Bulgaria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	6,3	
Croacia	3,2	+1,8 : +6,8	1,1	-2,5	-1,1	-0,1 : +4,9	n.d.	n.d.	
Chipre	n.d.	0,1	0,5	n.d.	n.d.	-2,2	-1,9	n.d.	
República Checa	-1,5 : 3,8	+0,35 : +3,0	-0,45 : +0,05	-2,5 : -0,5	-8,3 - -3,0	-4,25 : -1,6	-5,11 : -4,61	-6,1 : -4,1	
Dinamarca	1,6	2,6	4,1	n.d.	-0,15	1,4	2,73	n.d.	
Finlandia	0,8	1,3	+2,62 : +2,82	-0,1 : -0,4	-0,4	-0,1	-0,46 : -0,26	-3,48 : -3,18	
Francia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Alemania	0,7	1,3	1,0	0,1	-0,6	-0,8	0,2	-0,6	
Grecia	n.d.	0,6	0,0	n.d.	n.d.	-1,6	-1,6	n.d.	
Hungría	3,0	+2,0 : +3,0	-2,2 : +0,3	n.d.	-0,7	-1,4 : -0,4	-4,6 : -2,1	n.d.	
Islandia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Irlanda	n.d.	2,3	2,2	n.d.	n.d.	0,5	0,7	n.d.	
Italia	n.d.	1,7	n.d.	n.d.	n.d.	0,7	n.d.	n.d.	
Macedonia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Malta	n.d.	-2,2	n.d.	n.d.	n.d.	-3,6	n.d.	n.d.	
Montenegro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Países Bajos	0,3	0,1	0,4	1,5	n.d.	-1,75	-0,7	0,16	
Noruega	n.d.	+1,3 : +3,7	+4,68 : +5,28	+1,8 : +2,2	n.d.	+0,5 : +2,9	+5,28 : +5,88	n.d.	
Polonia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Portugal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
República Eslovaca	-2,5 : +7,5	-0,9 : +1,8	+4,81 : +5,21	+1,0 : +1,4	-6,3 - +3,7	-3,0 - -5,7	-1,58 : -1,18	-3,33 : -2,93	
Eslovenia	n.d.	0,5	+4,44 : +6,39	+1,45 : +4,05	n.d.	-2,5	+1,18 : +3,13	-1,6	
España	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Suecia	1,5	1,3	+1,82 : +2,32	+0,2 : +4,5	-0,5	-1,4	+2,37 : +2,87	-1,38 : -0,57	
Suiza	1,1	0,7	+1,5 : +1,92	-0,6	-0,6	-1,0	0,58	n.d.	
Turquía	n.d.	1,7	n.d.	n.d.	n.d.	-3,1	n.d.	n.d.	
Reino Unido	n.d.	0,7	+0,8 : +1,6	-1,0	n.d.	-1,9	-1,8 : -1,0	-3,4	
Media / Promedio		1,71	1,27	2,23		-1,05	-1,14	-0,13	-1,18

Italia 2005	2008	2005	2008
1,9	2,1	1,8	3,3
		2,2	2,3
		-2,4	-0,4

Fuente: BORRADOR DEL INFORME EUCOB@N 2005 - 2008

Adopción de la primera reivindicación común del derecho individual a la formación pactado de manera colectiva

A pesar de que la formación por sí sola no puede resolver todos los problemas, resulta evidente que la industria europea no puede mantener su competitividad si no cuenta con una mano de obra muy cualificada. Los gobiernos, las empresas, los empleados y los ciudadanos en general son conscientes y se muestran de acuerdo con que es necesario actuar con urgencia. También están de acuerdo en el hecho de que las competencias de la mano de obra no están a la altura de las necesidades actuales. Ello también constituye un elemento fundamental de la estrategia de Lisboa en lo que se refiere a la formación a lo largo de la vida como piedra angular.<sup>1</sup>

Tras la negociación y adopción de la primera reivindicación común de la FEM del derecho individual a la formación garantizado por un convenio colectivo y tras el comienzo de la campaña en 2005, los objetivos de la FEM en lo que respecta a la formación se han incorporado a las rondas de negociación colectiva a nivel nacional. Antes de finales de 2006, los afiliados a la FEM presentaron al Secretariado de la FEM planes concretos u "hojas de ruta" que describían cómo pretendían satisfacer tal reivindicación. En 2006, 2007 y 2008, el Comité ejecutivo de la FEM llevó a cabo breves evaluaciones.

Esta primera reivindicación común se ha puesto en marcha en los distintos países en consonancia con los distintos métodos y tradiciones de negociación colectiva a nivel nacional.

Algunos ejemplos de reivindicaciones:

- Alcance de la formación (expresado en días por año por empleado);
- Contribuciones para la formación de colectivos específicos (empleados de larga duración, trabajadores no cualificados, trabajadores jóvenes);
- Participación en los planes anuales de formación para una empresa;
- Especial énfasis en la formación en caso de despido;
- Certificación de formación.

<sup>1</sup> Folleto de Reivindicación Común, p.4

Según se desprende de la evaluación, los resultados en lo que respecta a las demandas de formación registraron un aumento significativo en el periodo de referencia (del 22% en 2005 al 46% en 2008).<sup>2</sup> Además de los permisos formativos remunerados (5 días remunerados), los afiliados consiguieron que los sindicatos se implicaran de manera activa en los planes formativos a nivel de empresa, en el reconocimiento de la formación por parte de la patronal, en la certificación y en la creación de fondos especiales de formación para los trabajadores de empresas de trabajo temporal (Austria-GMTN; Dinamarca).

### **Ataques legales y de la patronal a los derechos de negociación colectiva 2005-2008**

Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) que vulneran los derechos de los trabajadores: en el periodo de referencia, algunas sentencias del TJCE infringieron los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la negociación colectiva o a la huelga. Para las organizaciones sindicales, tales sentencias supusieron un desafío y despertaron cierta inquietud ante la posibilidad de que se diese vía libre al *dumping* salarial y social. En 2008, la sentencia del caso "Rüffert" anuló, a efectos prácticos, las "Tariftreue Regelungen" de los Estados federados de Alemania. Las "Tariftreue Regelungen" son disposiciones al amparo de la ley de contratación pública que estipulan que sólo se adjudicarán contratos públicos a las empresas que pagan los salarios establecidos. El TJCE dictaminó que en el marco de la contratación pública sólo se admitirán condiciones contractuales que se rijan por el salario mínimo establecido por ley o los convenios colectivos generales de aplicación. En Alemania, esto se ha traducido en que los trabajadores desplazados se encuentran menos protegidos. El caso Rüffert forma parte de una serie de dictámenes legales (junto con Viking, Laval, y la Comisión contra Luxemburgo) que han interpretado que la "Directiva sobre desplazados" recoge las condiciones máximas, sin que pueda existir un nivel de protección superior al que prevé la Directiva, mientras que se ha dado prioridad a la libertad económica de las empresas frente a los derechos de los trabajadores.

Estos ataques jurídicos han venido acompañados de los ataques de la patronal a las condiciones laborales, que demandan un aumento de la jornada laboral, una bajada de los sueldos, un empleo precario, una disminución de la cobertura de los convenios y una desviación de los convenios de ámbito nacional.

#### Trabajo precario

En las últimas décadas, el trabajo precario ha aumentado de forma espectacular en todos los países de Europa y de todo el mundo. El trabajo precario es el resultado de prácticas de contratación por parte de la patronal cuya finalidad es limitar o reducir la plantilla fija a mínimos, maximizar la flexibilidad y trasladar los riesgos a los trabajadores para obtener el máximo beneficio. Como resultado, los puestos de trabajo suelen ser de duración determinada, temporales, informales, inseguros y ocasionales. Los trabajadores que ocupan tales puestos no suelen estar amparados por la ley laboral ni protegidos por la seguridad social. Muchos gobiernos estatales e instituciones financieras internacionales han fomentado la expansión del trabajo precario mediante políticas que han debilitado los derechos de los trabajadores en lugar de reforzarlos. En Europa, la erosión del trabajo tradicional se ha intensificado mediante reformas del mercado laboral encaminadas a proporcionar una mayor flexibilidad en los contratos convencionales y a eliminar los obstáculos para las empresas de trabajo temporal.

Según un estudio del FMI sobre los cambios en las prácticas de contratación y el trabajo precario<sup>3</sup> llevado a cabo en 2006, nueve de cada diez sindicatos afiliados declararon que la proporción de trabajadores en situación precaria en el sector del metal había aumentado durante los últimos cinco años, siendo el sector de la electricidad y la electrónica el más afectado. Los resultados del estudio confirman además que las condiciones precarias afectan de manera desproporcionada a los colectivos de trabajadores más desfavorecidos como los jóvenes, las mujeres, las personas con poca o ninguna cualificación y los inmigrantes.

---

<sup>2</sup> Borrador del informe Eucob@n 0408

<sup>3</sup> Estudio del FMI sobre los cambios en las prácticas de contratación y el trabajo precario/publicación

La adopción de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal en 2008 supuso la creación de un marco legal europeo para el trabajo por medio de empresas de trabajo temporal y equiparó los derechos de los trabajadores de estas empresas en lo que respecta al salario y las condiciones laborales desde el primer día de contrato

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal se encontraron entre las primeras víctimas de la crisis y existe un riesgo real de que los empresarios utilicen los primeros síntomas de recuperación como excusa para sustituir los empleos permanentes por trabajos precarios. El efecto de la crisis financiera mundial en los trabajadores en situación precaria fue la temática de la semana global del FMI - FEM por un trabajo digno que comenzó el 3 de octubre de 2009. El desarrollo de la segunda reivindicación común del FEM contra el trabajo precario en Europa es una de las acciones planificadas.

El diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional en los distintos Estados miembros<sup>4</sup>

La mayoría de los países cuentan con asociaciones sectoriales de empresas de trabajo temporal que promueven y regulan el trabajo temporal y con organizaciones patronales que, además de lo anterior, participan en la negociación colectiva. Los representantes de las asociaciones sectoriales también pueden actuar como grupo de presión en lo que se refiere al desarrollo de la legislación. En algunos casos (Bulgaria, Irlanda y Lituania) están formalmente implicados en discusiones tripartitas sobre la regulación legal de las empresas de trabajo temporal. Sólo hay cuatro países que no cuentan con un organismo colectivo patronal: Chipre, Letonia, Malta y Rumania. El tejido sindical, por el contrario, está relativamente poco desarrollado, a pesar de que los convenios colectivos constituyen un instrumento importante de regulación en muchos países. El modo de captación de miembros y de representación de los trabajadores en el sector sigue siendo un asunto esencial para los sindicatos. Resulta evidente que la negociación colectiva no tiene cabida en la regulación de las empresas de trabajo temporal en los NEM. Por el contrario, 10 de los países de UE-15 cuentan con convenios a nivel sectorial que en muchos casos se complementan con acuerdos colectivos a niveles más bajos. Asimismo, el diálogo social a escala intersectorial está presente en varios países.

---

<sup>4</sup> Estudio comparativo realizado por EIRO Online, Empleo a través de empresas de trabajo temporal y negociación colectiva en la UE, publicado en mayo de 2009

A continuación presentamos algunos ejemplos importantes de convenios colectivos a varios niveles. Se refieren a asuntos como:

- Duración del contrato (Bélgica, Italia);
- Proporción permitida de trabajadores de empresas de trabajo temporal (Austria, Alemania, Irlanda, España, Suecia);
- La utilización de empresas de trabajo temporal durante huelgas (Dinamarca, Lituania, Noruega, Suecia);
- EL contrato de trabajo (Países Bajos, Suecia);
- Seguridad social y prestaciones (Bélgica, Francia, Países Bajos).

En lo que se refiere al importante campo de la igualdad de trato, la negociación colectiva contribuye en varios puntos fundamentales:

- Regulación de la igualdad salarial (Austria, Dinamarca, Alemania, Italia, Luxemburgo, Reino Unido, Suecia);
- Formación (Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, España); representación (Bélgica, Dinamarca, Italia);
- Otras condiciones laborales (Países Bajos, Italia).

#### Descentralización / reducción de la cobertura

En el convenio sectorial de la industria electrotécnica, OS KOVO (República Checa) delegó en trabajadores individuales para reivindicar un 5% de incremento salarial. Las negociaciones fueron muy arduas y las partes no lograron alcanzar un acuerdo. De acuerdo con la legislación checa en materia de problemas en la negociación de convenios colectivos, se consultó al instituto de mediación y arbitraje y, como resultado, se alcanzó un aumento de un 4% de media. Se debe puntualizar que este convenio sectorial no contempla a todo el sector sino a una parte relativamente pequeña de los empresarios, de manera que la tendencia a la erosión de los convenios sectoriales en la República Checa se mantiene (la tasa de cobertura de los convenios de mayor nivel es del 24% en comparación con el 9% existente en la industria metalúrgica), debido al descenso en la afiliación y la reticencia de los empresarios a formar parte de asociaciones.

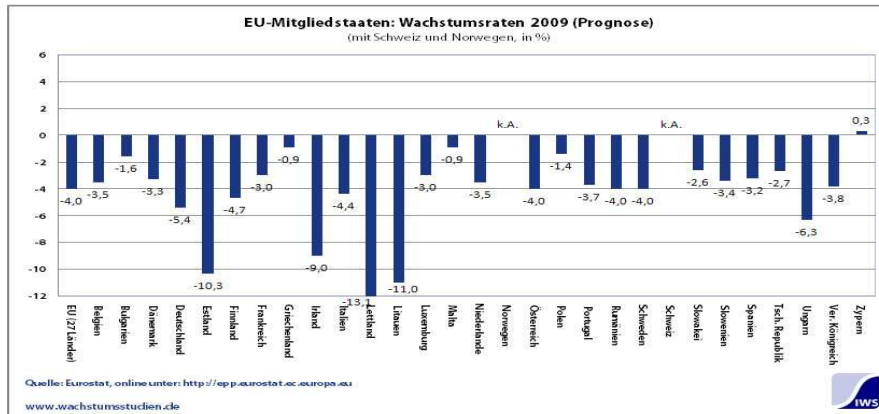
En Alemania, en torno al 60% del empleo total está cubierto por convenios. En Luxemburgo y Reino Unido incluso menos empleados se encuentran amparados por convenios, pero en otros Estados miembros de la antigua UE los porcentajes de cobertura no sólo son más elevados sino más estables. Los porcentajes de cobertura oscilan entre el 70% de Portugal y el 99 % de Austria, e incluso el 100% de Italia. La existencia casi universal de convenios en Austria se explica por el hecho de que todos los empresarios están obligados por ley a formar parte de una "cámara". Un elemento fundamental es la ampliación generalizada de los convenios mediante Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) —un instrumento que existe en Alemania pero que se ha dejado de emplear recientemente. Tan sólo el 1,5% de los convenios alcanzados en Alemania en 2008 se consideraron vinculantes a nivel general.<sup>5</sup> Los expertos del Instituto de investigación económica y social WSI (Fundación Hans Böckler) están demandando una reforma legal para reforzar el peso institucional de la extensión de los convenios colectivos.

#### Negociación colectiva en el marco de la crisis económica

Mientras el último trimestre de 2008 acusó el efecto de la crisis financiera, la primera mitad del 2009 asistió a la expansión de la crisis a la economía real. La contracción de la economía a nivel mundial superó los peores pronósticos, ya que en un principio sólo se esperaba una deceleración económica temporal en 2009 y 2010 y no se pudo prever el alcance real que tendría la crisis.

---

<sup>5</sup> Cf Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten: Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragsystems, WSI-Mitteilungen 4/2009



Según estas predicciones de Eurostat, el PIB en UE-27 disminuirá en un 4,0% en 2009 (en comparación con el año anterior). La actividad económica en la zona euro ha descendido un 4,6%. La producción industrial en Europa ha sufrido un descenso sin precedentes. En mayo de 2009, la producción industrial disminuyó en un 17,0% en la zona euro y en un 15,9% en UE-27 respecto a mayo de 2008.<sup>6</sup>

#### Ronda de negociaciones de primavera de 2009 – protección del empleo

A pesar de que la economía estuvo inmersa en la crisis hasta mediados de 2009, la política de negociación no parece haberse visto arrastrada a la recesión con tanta rapidez. La protección del empleo ha sido, evidentemente, uno de los principales puntos de la agenda. El acuerdo de crisis alcanzado por el sindicato sueco IF Metall con tres federaciones patronales, que contemplaba el sector metalúrgico, de ingeniería, químico y textil entre otros, y cuya intención era evitar los despidos masivos en la industria manufacturera, ha suscitado el debate. Este acuerdo de un año permite a los empresarios y a los sindicatos a nivel de fábrica pactar acuerdos especiales, como la reducción de la jornada laboral o el permiso formativo, para evitar los despidos de trabajadores. Según este sistema, los trabajadores mantienen su empleo y reciben el 80% de sus sueldos habituales, ya que los empresarios añaden una compensación adicional al subsidio por desempleo del Estado. Este acuerdo se alcanzó a nivel nacional, pero sus estipulaciones deben pactarse a nivel local. Este acuerdo era necesario en vista de la aparente falta de medidas anticrisis del gobierno sueco para evitar el desempleo masivo (es decir, el trabajo temporal). En otros países europeos, como Alemania o Austria, se ha demostrado que se puede evitar un aumento devastador del desempleo recurriendo a los bancos de horas de trabajo y a la aplicación extensiva del trabajo temporal en virtud de acuerdos similares. Hasta el momento, estas medidas anticrisis han demostrado su eficacia para evitar un desplome del empleo parejo a la depresión económica.

Los efectos de la crisis económica en la negociación sólo se acusaron en parte hasta mediados de 2009.<sup>7</sup> Sin embargo, las repercusiones de la crisis están patentes en los convenios colectivos (cláusulas de apertura, pagos de cantidades fijas en lugar de aumentos salariales importantes y sostenidos, con un efecto a largo plazo en las retribuciones futuras, "cero meses sin sueldo"), lo que demuestra que los empresarios se están escudando en la crisis para limitar las subidas salariales.

#### Industria alemana del acero

Tras un fuerte declive en noviembre de 2008 del 40% en los pedidos, la situación en la industria alemana del acero cambió radicalmente, lo que a su vez afectó a la posición de la negociación.

<sup>6</sup> Eurostat-artículo del 14 de julio de 2009

<sup>7</sup> En junio de 2009, el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales presentó su informe provisional sobre la ronda de negociación colectiva de 2009 en Alemania. El estudio evalúa los convenios colectivos pactados en la primera mitad de 2009, que afectan aproximadamente al 25% de todos los empleados contemplados por los mismos. Según un cálculo anual, el incremento salarial medio se encontrará en torno al 3% en 2009, cifra ésta que supera ligeramente la subida salarial de 2,9% registrada en 2008.

El 1 de abril de 2009, el sindicato alemán metalúrgico IG Metall y la asociación patronal del sector alemán del acero (Arbeitgeberverband Stahl) pactaron un nuevo paquete de convenios colectivos que contemplaba a unos 91 000 trabajadores de la industria del acero de las zonas de Renania del norte-Westfalia, Baja Sajonia y Bremen, al noroeste del país. Los acuerdos prevén un pago único de 350 € para el periodo de abril a diciembre de 2009 y un aumento salarial general del 2% con efecto a partir del 1 de enero de 2010.

Según la valoración de IG Metall, el acuerdo alcanzado apresuradamente estaba muy cercano al umbral del dolor, pero permitió conseguir una prórroga del acuerdo de protección de empleo hasta 2011. La jornada laboral puede reducirse de 35 a 28 horas semanales para evitar despidos. En compensación, debe abonarse una paga extra progresiva (de hasta el 1,75%).

España: el diálogo social está bloqueado debido a la recesión/necesidad de revisión de la negociación colectiva

En España, el diálogo social y la negociación colectiva se han visto eclipsados por las repercusiones de la crisis económica. Más concretamente, las negociaciones para la renovación del "Acuerdo multisectorial para la negociación colectiva en 2009" —el acuerdo marco que establece incrementos salariales en función de las previsiones de inflación, la participación en la productividad y las cláusulas de revisión salarial— se han bloqueado debido a la divergencia de opiniones de los interlocutores sociales. Los sindicatos alegan que en muchas empresas y sectores no se están respetando las estipulaciones para los convenios colectivos a largo plazo. Los incrementos salariales que se están aplicando son inferiores al 2% —en línea con las previsiones de inflación del gobierno para 2009— acogiéndose al hecho de que la inflación bajó un 1,4% en diciembre y a que los expertos han pronosticado un aumento del 0,1% para este año.<sup>8</sup> La situación del empleo en España se ha deteriorado tremendamente: los trabajadores de los sectores industriales representaban el 11,1% de la mano de obra en 2005, mientras que en 2009 suponen tan sólo el 8,4%.<sup>9</sup> En vista de la situación actual, los sindicatos consideran que es fundamental mantener el poder adquisitivo para conseguir reactivar la demanda en el mercado interior. Por consiguiente, se oponen a las "cláusulas de revisión inversas" que propone la patronal en el sector metalúrgico y de la banca. Según estas cláusulas, si la inflación real de diciembre —el mes en el que se revisan la mayoría de los convenios— es inferior a las previsiones del gobierno, la diferencia debe sustraerse de los salarios al año siguiente.

Los sindicatos del sector del metal han logrado alcanzar un acuerdo en lo que se refiere a la formación, la clasificación profesional y la seguridad. Los empresarios están bloqueando las negociaciones para convertir esto en un convenio a nivel nacional, incluyendo los salarios mínimos.

Austria – Industria de la electricidad y la electrónica

En Austria, la crisis económica ha amenazado el proceso de negociación de la primavera de 2009, lo que ha llevado a las negociaciones a un punto muerto en varios sectores de actividad económica. El objetivo de GMTN para la ronda de negociaciones de primavera en este sector era asegurar un aumento real y digno de los sueldos de unos 50 000 trabajadores del sector de la electricidad y la electrónica. Tras una serie de rondas de negociación infructíferas, no sólo en la industria eléctrica sino también en otros sectores de actividad, entre abril y mayo de 2009, se hizo patente la existencia de una estrategia concertada de la patronal para obstaculizar las negociaciones salariales en la ronda de negociación de primavera. A mediados de mayo, las conversaciones en unos 10 sectores que emplean a en torno a 400 000 trabajadores se encontraban en un punto muerto. Cinco de los sindicatos más importantes organizaron una manifestación el 1 de mayo, que secundaron unos 25 000 participantes. Esta acción tenía el propósito de forzar a la patronal a volver a la mesa de negociaciones. Tras cuatro reuniones, finalmente, se alcanzó un acuerdo el 5 de junio de 2009 para el sector de la electricidad y la

---

<sup>8</sup> España: diálogo social

<sup>9</sup> Información de Álvaro Garrido, Industria CCOO

electrónica, que prevé aumentos salariales del 2,2% y del 1,4% para aquellas empresas que hayan sufrido recortes en sus beneficios de más del 15% durante el primer trimestre de 2009. El 1 de mayo de 2010, los sueldos y las retribuciones de los trabajadores en prácticas experimentarán una subida real del 1,1%.

#### Italia: negociaciones sobre la "Cassa Integrazione"

La crisis ha tenido un fuerte impacto en la industria del metal en Italia. A mediados de 2009, en torno a 512 000 trabajadores del sector metalúrgico se habían incluido en la Cassa integrazione, el sistema de desempleo temporal del país. La Cassa integrazione cubre aproximadamente el 60% del salario durante un máximo de 12 meses. Las prestaciones solían cubrir el 80%, pero el primer gobierno de Berlusconi las redujo al 60%, con un tope máximo de 750 € al mes. Las políticas de negociación de las federaciones metalúrgicas tienen como objetivo, entre otros, evitar los despidos, especialmente en el caso de los trabajadores con empleos precarios, la rotación en el uso por parte de los empleados de la Cassa integrazione, la extensión del periodo de cobertura de la Cassa integrazione a 18 meses, el aumento de los pagos al 80% y la extensión de los contratos solidarios.

#### La política salarial como factor de estabilización económica

En periodos de depresión económica, la política salarial es un elemento importante para estabilizar los ingresos y evitar la deflación. En su declaración de postura sobre el efecto de la crisis económica en la política de negociación, el Comité de Política de Negociación Colectiva de la FEM se ha comprometido a llevar a cabo una política salarial activa en el periodo de recesión. Además de la protección del empleo, una política salarial activa adquiere importancia por razones económicas y para estimular el mercado interior.