

¿Un primer paso hacia el logro de una fijación de salarios a escala europea?

La legislación belga exige a los interlocutores sociales observar lo que sucede en los tres principales países limítrofes antes de llegar a una decisión en materia de aumento de salarios. Obligación criticada por los trabajadores, que buscan aliarse a los sindicatos de esos países ...

Jonathan Equeter
Periodista

El año 1996 estuvo marcado por una innovación dentro del panorama social belga: la adopción de la «ley relativa a la promoción del empleo y a la salvaguarda preventiva de la competitividad». En ese momento, se estaba en vísperas del ingreso a la unión monetaria europea (en 2000, doce países de la Unión Europea adoptan una moneda común, el euro) y el gobierno belga, que arrastraba en esa época una deuda pública importante, quiere enviar una señal clara a sus interlocutores europeos en cuanto al buen estado de salud de su economía. Ésta depende en gran medida de los intercambios con los países limítrofes y algunos estiman que no le es posible permitirse un aumento brusco de salarios con respecto a sus principales vecinos y competidores. La nueva ley decreta entonces que cada dos años, cuando los interlocutores sociales se sienten en torno a una mesa a negociar el aumento máximo aplicable a los salarios durante los dos años siguientes, tendrán que tener en cuenta la evolución prevista de los salarios en los tres principales interlocutores comerciales de Bélgica: Alemania, Francia y los Países Bajos¹.

La previsión de los potenciales aumentos de salarios en los tres Estados, basada principalmente en las perspectivas anun-

ciadas por la OCDE, está contenida en un informe técnico del Consejo Central Económico, organismo nacional paritario que reúne a sindicatos, patronos y expertos. En efecto, dicho informe establece un promedio de los aumentos salariales previstos en cada uno de los tres Estados, nivelados de acuerdo a la incidencia de sus respectivos PBI (producto bruto interno). Sin lugar a dudas y dada la importancia de su PBI, Alemania ocupa un lugar preponderante dentro del grupo. El informe técnico del Consejo Central Económico se publica cada año, a fines de septiembre. Una vez cada dos años va seguido de una negociación entre sindicatos y patronos, con el fin de llegar a un acuerdo interprofesional que abarque diferentes puntos, especialmente los márgenes máximos dentro de los cuales podrá evolucionar el costo salarial durante los dos años siguientes. Entre dos negociaciones, el informe anual del Consejo Central Económico permitirá verificar la evolución real de los salarios belgas con relación a los tres Estados de referencia. Si se verifica un *dérápé*, es decir, una evolución salarial demasiado rápida, imprevisible e incontrolable, la misma influirá sobre las negociaciones del año siguiente y podría inducir a los negociadores a rever las bases sobre las que se estableció la norma.

A falta de convenio, el gobierno toma medidas enérgicas

Los autores de la ley de 1996 establecieron un calendario de negociaciones muy preciso. Cuando los interlocutores sociales se ponen de acuerdo antes del 31 de octubre, la cifra correspondiente a la norma salarial se considera aprobada y sirve de punto de referencia a todas las negociaciones salariales posteriores, tanto en los sectores profesionales como en las empresas. Pero si no se concreta ningún acuerdo antes del 31 de octubre, el gobierno belga interviene e intenta mediar, reconciliando los puntos de vista de patronos y sindicatos. En caso de que esta intervención tenga éxito, la norma se fija por medio de un convenio. En caso contrario, el gobierno puede imponer, antes del 31 de diciembre, por decreto real, un aumento máximo de los salarios para los dos años siguientes. Fue lo que sucedió en 1996, con una norma máxima del 6,1 por ciento decidida por el gobierno, ya que los interlocutores sociales no habían logrado entenderse. Sin embargo, el gobierno belga no dispone de libertad total para la fijación de la norma salarial: sea cual sea la evolución de los salarios prevista en los países vecinos, la ley de 1996 estipula que el margen máximo para la evolución del costo salarial debe abarcar, por lo menos, los aumentos relacionados con la variación automática de los salarios en función de un índice tomado como referencia² y los aumentos de salarios de acuerdo a una escala preestablecida³.

En lo que respecta a los sindicatos, les fue difícil aceptar la adopción de esta ley. «La ley de 1996 nos da la impresión de que somos incompetentes o irresponsables, puesto que nos obliga a mirar lo que sucede afuera antes de decidir lo que haremos en nuestro país», señala Luc Voets, director del Sector Estudios de la FGTB⁴, uno de los principales sindicatos belgas. «La FGTB – prosigue L. Voets – entiende que en el contexto de la unión monetaria haya que estar atento a lo que sucede en el territorio de nuestros competidores, pero en el momento de abordar las negociaciones salariales responsables sólo debería ser

un elemento a tener en cuenta entre otros, del mismo modo que las previsiones sobre la situación económica interna en Bélgica, el nivel de desempleo y el aumento de los precios y de la productividad. Ello nos haría menos dependientes de lo que sucede en el territorio de nuestros tres vecinos y de las previsiones que jamás corresponden totalmente a la realidad, ya que las estimaciones de la OCDE, por más serias que sean, no pueden predecir con exactitud el contenido de las negociaciones salariales en los tres países de referencia, uno o dos años después. Por otra parte, no estamos más en el contexto de preparación a la entrada en la unión monetaria que sirvió de telón de fondo a la aprobación de la ley de 1996.»

Acuerdo al estilo belga

Los sindicatos belgas reivindican pues la supresión de la norma que fija una evolución máxima de los salarios, pero el patronato objeta que, en ese caso, también habría que suprimir la variación automática de los salarios en función de un índice tomado como referencia, ya que Bélgica es, junto con Luxemburgo, el único país europeo que la utiliza. «Cuando Mía De Vits⁵ dice que en ninguna otra parte de Europa existe una norma salarial, se olvida agregar que tampoco hay en ninguna otra parte un sistema de ese tipo», subraya el responsable de la FEB (Federación de Empresas de Bélgica), Tony Vandeputte, en el periódico económico belga *L'Echo* del 2 de julio último. Y agrega: «Para nosotros, uno va siempre asociado al otro.»

Al no poder suprimir la norma, los sindicatos belgas lograron, mediante negociaciones, atenuarla en algo. «Los militantes sindicales no aceptan que, en un momento en que el aporte de los salarios al ingreso nacional disminuye, se imponga ese tipo de norma, siendo que no se ha previsto nada en materia de utilidades», observa Luc Voets. «A la hora de las negociaciones del acuerdo interprofesional, tratamos de ampliar la discusión de la norma salarial, de responsabilizar a los patronos. Nos solicitan una

fijación responsable de los salarios y nosotros, en contrapartida, queremos que se comprometan a lograr que el empleo y la capacitación aumenten a la misma velocidad que en los tres países de referencia», señala el sindicalista.

El argumento de la falta de capacitación profesional resulta tanto más oportuno para enfrentar a los patronos a sus responsabilidades cuanto que en Bélgica hay escasez de mano de obra en algunas profesiones, como sucedió recientemente con los camioneros. «No es mediante una norma salarial que se resuelve una carencia de esa índole, sino con programas de capacitación preventiva, para atraer a tiempo a los trabajadores a las profesiones donde existe escasez de mano de obra», señala Luc Voets. Existen otros elementos que también pueden intervenir en las negociaciones del acuerdo interprofesional: por el lado sindical, se trata de conseguir, por ejemplo, días de licencia adicionales o un aumento del salario mínimo, mientras que por el lado patronal existe más bien una tendencia a hacer concesiones, sobre todo en los momentos en que el gobierno toma alguna medida favorable, como ser una disminución de los aportes patronales.

Por consiguiente, en el momento de las negociaciones salariales, el hecho de tener en cuenta otros elementos además de la norma, permite a los sindicatos belgas «disminuir los daños» a pesar de la ley de 1996, incluso cuando, a posteriori, el aumento de salarios en Bélgica sea superior a lo preconizado por la norma (situación posible, ya que el control del respeto de la norma máxima es difícil). Es así que, para el período 1999-2000, la norma acordada por los interlocutores sociales era de 5,9 por ciento de aumento, pero en el 2000 se verificó que el aumento llegó a un 7,2 por ciento en Bélgica, frente a un 4,4 por ciento en los tres países de referencia. Un análisis detallado permitió comprender que esta revalorización fue debida principalmente a aumentos de salarios individuales y a aumentos situados en dos ramas heterogéneas con una escasa estructuración de las negociaciones salariales (por un lado, el sector inmobiliario y de

servicios a empresas y, por otro lado, transportes y comunicaciones). Otros factores no relacionados con las negociaciones salariales también pudieron influir en el aumento, como ser la conversión de contratos precarios en contratos sin término fijo, a menudo mejor remunerados.

Un crecimiento significativo «ablanda» a los patronos

Evidentemente, las negociaciones son más fáciles para los sindicatos durante periodos de crecimiento económico significativo. En 2000, cuando los interlocutores sociales se reunieron para establecer la norma máxima de evolución de los salarios, los trabajadores aludieron al crecimiento del 4 por ciento en Bélgica y al aumento de los combustibles (no modificado en el índice-salud que sirve de base al cálculo de la variación automática de los salarios en función de un índice tomado como referencia) para lograr concesiones por parte de los patronos. «La cifra publicada en el informe técnico del Consejo Central Económico (CCE) no es necesariamente la que será aprobada al término de las negociaciones», destaca Luc Voets. «El último acuerdo interprofesional se logró en un período de fuerte crecimiento – agrega –. Incluso si la cifra del CCE era de 6,4 por ciento, logramos que en los sectores que gozan de buena salud económica, pueda haber un aumento salarial adicional no retroactivo (y, por lo tanto, limitado en el tiempo) de 0,4 por ciento y que el costo de las medidas incluidas en el acuerdo interprofesional (como ser el aumento del número de días de licencia), que representan un 0,2 por ciento de la masa salarial, no fuera tenido en cuenta en el margen negociable en esos sectores. Por consiguiente, en ciertos sectores, el aumento podía llegar a un 7 por ciento.»

Los sindicatos belgas son conscientes de que otros grupos de la sociedad civil se oponen a la ley de 1996 por razones que no tienen nada que ver con el bienestar de los trabajadores. Algunos defienden la supresión de la norma porque quisieran au-

mentar los salarios más elevados o sólo los de algunos sectores, un combate por una mayor desigualdad salarial que no tiene nada en común con la lucha de los sindicatos. Y en el contexto particular de un Estado federal como Bélgica, el mantenimiento de una norma salarial común para todo el país es un obstáculo para los que reclaman menos solidaridad entre las diferentes comunidades mediante la «regionalización» de las negociaciones salariales. Los sindicatos se mantienen muy alertas en cuanto a no crear alianzas desfavorables para los trabajadores.

El «Grupo de Doorn»

Confrontados a la ley de 1996, los sindicatos belgas FGTB y CSC⁶ tomaron la iniciativa de reunir a los sindicatos alemanes, franceses, holandeses y luxemburgueses, con el fin de aunar criterios en ocasión de las negociaciones llevadas a cabo en cada país. Actualmente forman el «Grupo de Doorn», nombre tomado de la localidad holandesa donde se realizó una de las primeras reuniones. «Tratamos de encontrar una fórmula que nos permitiera caminar en la misma dirección, sin hacer locuras en materia de salarios, explica Luc Voets. Pedimos que, en el momento de las negociaciones entre interlocutores sociales, cada sindicato haga todo lo posible por lograr un aumento salarial que, como mínimo, compense la inflación y corresponda al aumento de la productividad.» Este compromiso de los sindicatos miembros del grupo de Doorn no significa que se haya logrado el objetivo de integrar esos dos elementos, pero representa una garantía de que, por parte de los trabajadores, nadie va a sacar partido de la moderación salarial para aventajar en el mercado a un país competidor. Cada año, cuando el grupo de Doorn se reúne, los sindicatos comparan lo que pudieron lograr en las negociaciones y explican a los otros las razones por las cuales pudieron o no pudieron lograr uno de los dos objetivos de la «fórmula de Doorn».

Lejos de querer competir con la CES (Confederación Europea de Sindicatos), el

grupo de Doorn ha sido concebido como una especie de laboratorio en donde se evalúa a pequeña escala una fórmula que tal vez podría, en el futuro, extenderse a otros países europeos. Por su parte, el Comité Ejecutivo de la CES adoptó una directiva para las negociaciones colectivas que incluye los dos elementos de la fórmula. «Si un día, esta fórmula 'compensación de la inflación y adecuación al aumento de productividad' se extendiera a las negociaciones salariales en toda Europa, sin duda los salarios aumentarían más rápidamente en los países del sur del continente que en los del norte, ya que el crecimiento de productividad en los próximos años, debería ser más importante en esa región», observa Luc Voets quien, en nombre de la FGTB, propugna un mayor diálogo entre sindicatos europeos, para no terminar en una competencia por la moderación salarial entre miembros de la Unión Europea: «Debemos colaborar ya que, por una parte, las principales preocupaciones del Banco Central Europeo son la estabilidad de los precios y el equilibrio presupuestario de sus diferentes miembros y por otra parte, no existe todavía ningún gobierno europeo capaz de estimular el crecimiento y el empleo, en caso de necesidad. En consecuencia, el salario es pues la variable que utilizan los diferentes países para beneficiar a sus economías. De ahí la ley de 1996 en Bélgica y los pactos de moderación sindical firmados en otros países miembros de la Unión. Según mi parecer, para evitar una competencia entre trabajadores europeos, es necesario que haya más cooperación entre sindicatos europeos en lo que respecta a política salarial. Es el objetivo de una iniciativa como la del grupo de Doorn.»

Notas

¹ La evolución del costo salarial, en términos de la ley belga, representa el aumento en términos nominales del costo salarial promedio por trabajador en el sector privado, sobre la base de un horario completo.

² En Bélgica, todos los salarios y beneficios sociales se adaptan automáticamente en función del

aumento de los precios al consumo, basándose en un «índice-salud» que retoma la evolución de los precios de una serie de productos básicos. Están excluidos de este índice: el alcohol, el tabaco y varios productos energéticos.

³ Por «aumentos de salarios de acuerdo a una escala preestablecida», la ley belga entiende aumentos salariales otorgados en función de la antigüedad, edad, promociones o cambios de categoría

individuales y previstos por los convenios colectivos de trabajo.

⁴ Federación General del Trabajo de Bélgica, que cuenta con alrededor de 21,2 millones de adherentes.

⁵ Mia De Vits es la Presidenta de la FGTB.

⁶ Confederación de sindicatos cristianos, que cuenta con 1,5 millones de adherentes.
