

INDEXACIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL A LA CRISIS DE INFLACIÓN

TACKLING RISING INFLATION IN SECTORAL COLLECTIVE WAGE BARGAINING

Ricardo Rodríguez Contreras ^a

Óscar Molina Romo ^b

Resumen

Tras un largo período de estabilidad de precios, la inflación ha repuntado de manera significativa en la UE. Tras las secuelas de la crisis de la COVID-19, la crisis energética provocada por la guerra en Ucrania y la consiguiente interrupción de la cadena de suministro internacional han hecho subir el precio de las materias primas y los productos. Aunque los salarios nominales repuntaron en 2021 y 2022, el crecimiento de los salarios reales se ha mantenido por debajo de la inflación, afectando principalmente a los grupos de bajos ingresos. Si bien las instituciones de la UE pronostican que la inflación disminuirá lentamente hasta 2025, la negociación colectiva apenas ha podido adaptarse a las subidas de la inflación. La actualización de los salarios mínimos (en consonancia con la Directiva sobre salarios mínimos adecuados) desempeña un papel clave para proteger el poder adquisitivo de los salarios bajos. Dado que los salarios reales no siguen el ritmo de las tasas de inflación, es posible que resurjan tensiones en el diálogo social y la negociación colectiva durante los próximos años.

Palabras clave: Salario mínimo; Negociación colectiva; Diálogo social; Inflación; Relaciones laborales

Abstract

After a long period of price stability, inflation has made a remarkable comeback in the EU. In the aftermath of the COVID-19 pandemic, the energy crisis spurred by Russia's war of aggression against Ukraine and the disruption of the international supply chain, among other factors, have driven up the prices of commodities and goods. While nominal wages picked up in 2021 and 2022, real wage growth has remained below inflation, affecting mainly low-income groups. Even though EU institutions expect inflation to slowly decline by 2025, many collective bargaining rounds have barely been able to keep up with the rapid increase in prices in 2022. Consequently, trade unions' demands for compensation and pay increases in collectively agreed wages put pressure on some sectors. Updating minimum wages (in line with the directive on adequate minimum wages) plays a key role in protecting the purchasing power of low wages. With wages not keeping up with inflation rates, tensions may resurface in social dialogue and collective bargaining over the coming years.

^a Eurofound

^b Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona - Spain

Contacto

ricardo.rodriguezcontreras@eurofound.europa.eu

oscar.molina@uab.cat



Keywords: Minimum wage; Collective Bargaining; Social dialogue; Inflation; Industrial Relations

Sumario

1. Introducción: el contexto inflacionista en la UE	50
2. La negociación colectiva sobre salarios en la UE	52
2.1. Diferentes enfoques nacionales para la fijación de salarios en la UE	53
2.2. Mecanismos de fijación de salarios y su relación con la inflación	54
2.2.1. Debates sobre espirales de precios y salarios	54
2.3. El impacto de los salarios mínimos legales en la determinación de salarios	56
3. Análisis de los mecanismos y prácticas de adaptación salarial en la negociación colectiva sectorial	57
3.1. Sector Químico / Farmacéutico	58
3.1.1. Negociación de aumentos salariales en el sector	58
3.1.2. Indicadores y mecanismos utilizados para vincular salarios e inflación	59
3.2. Sector Metalmecánico y Electrónico	61
3.2.1. Negociación de aumentos salariales en el sector	61
3.2.2. Estrategias de los actores en relación con los aumentos salariales en el contexto inflacionario	61
3.2.3. Indicadores y mecanismos utilizados para vincular salarios e inflación	62
3.3. Sectores de servicios: hostelería (Francia y Alemania) y trabajo doméstico (Italia)	63
3.3.1. Negociación de aumentos salariales en el sector	63
3.3.2. Estrategias de los actores en relación con los aumentos salariales en el contexto inflacionario	63
3.3.3. Indicadores y mecanismos utilizados para vincular salarios e inflación	64
4. Discusión general sobre las tendencias en los países y sectores comparados	65
4.1. Salarios negociados e inflación: ¿ponerse al día o quedarse atrás?	65
4.2. ¿Volver a la indexación? Indexación directa e indirecta en los convenios colectivos	66
4.3. Salarios mínimos, inflación y fijación de salarios	67
5. Observaciones finales	68
5.1. La capacidad de la negociación colectiva sectorial para adaptarse	68
5.2. Hacer frente a la inflación a medio plazo; ¿Indexación selectiva?	69
Referencias	70

I. INTRODUCCIÓN: EL CONTEXTO INFLACIONISTA EN LA UE¹

Según las previsiones económicas de la Comisión Europea (CE) de otoño de 2023 (2023c), se espera que el crecimiento económico de la UE sea del 1,2 % en 2024, y el 1,6 % en 2025. La disminución de los precios del gas a través de la diversificación de las fuentes de suministro y la caída del consumo de gas, así como una variada gama de políticas gubernamentales para respaldar el gasto de los hogares, están detrás de la

¹ Informe original en inglés disponible en Contreras y Molina (2023).

mejora de las previsiones. Mientras tanto, el funcionamiento de los mercados laborales en la UE es relativamente sólido, ya que la tasa de desempleo se mantiene en su mínimo histórico del 6,2 % (frente al 6,9 % de enero de 2022) y se prevé un crecimiento del empleo del 0,5 % en 2023, con 3,6 millones por encima del máximo anterior a la pandemia.

La Comisión también prevé que la inflación de la UE caiga hasta el 3,5 % en 2024 (desde el 9,2 % en 2022) antes de moderarse hasta el 2,4 % en 2025 (CE, 2023c). Por su parte, el Banco Central Europeo (BCE, 2023) ha anunciado que “se prevé que la inflación se mantenga demasiado alta durante demasiado tiempo” (p. 2), aunque, tras experimentar un acusado descenso en 2023, prevé que se situara en una media del 5,6 % en 2023, el 3,2 % en 2024 y el 2,1 % en 2025 (BCE, 2023).

De acuerdo con estos datos macroeconómicos y las previsiones, la actividad económica de la UE ha ignorado los riesgos de recesión que amenazan. Como todo ejercicio prospectivo, las proyecciones económicas están intrínsecamente rodeadas de incertidumbre continua. Por ejemplo, sigue existiendo la duda sobre el impacto de la retirada de los diversos paquetes de ayuda y medidas fiscales puestos en marcha por los gobiernos, y si podría esperarse algún repunte de la inflación, principalmente energética, en 2024.

En cuanto al impacto de la inflación en los salarios, según la previsión de la Comisión, se prevé que el crecimiento de los salarios nominales se acelere —tal como se anunció en las previsiones económicas de primavera—, aunque tenderán a moderarse gradualmente en 2024 y 2025, dejando parcialmente margen para la recuperación de poder adquisitivo perdido por los trabajadores durante los últimos años. Los datos disponibles en la zona del euro muestran que la remuneración real por hora ha caído más de un 7 % desde principios de 2021. Según la Comisión Europea (2023b, previsiones económicas), la evolución de los salarios no ha reflejado el aumento del coste de la vida. El crecimiento de los salarios nominales continuó a tasas inferiores a las tasas de inflación, lo que resultó en nuevas pérdidas de poder adquisitivo de los empleados y una recuperación total del poder adquisitivo perdido aún parece poco probable en el horizonte de pronóstico. (Comisión Europea, 2023b).

En este sentido, las recomendaciones de política económica para la zona euro en el marco del Semestre Europeo 2024, publicadas por la Comisión, se centran en los desafíos que representan una tasa de inflación alta y su impacto en la competitividad, aconsejando a los Estados miembro de la UE apoyar la evolución salarial que “mitigue la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores teniendo en cuenta las dinámicas de competitividad” (CE, 2023d, sección Recommendation for euro area economic policy for 2024).

La magnitud de la disminución de los salarios reales varía de un país a otro. Los diferentes niveles de inflación en cada país contribuyen a explicar estas variaciones, así como las diferencias en los salarios entre sectores, junto con el poder de negociación de los sindicatos durante la negociación colectiva. Además, también deben tenerse en cuenta los

importantes paquetes de medidas adoptados por los gobiernos dirigidos a mitigar el impacto del aumento del coste de la vida (en particular los precios de la energía) aplicados durante 2022 y 2023, incluida la subida del salario mínimo legal en aquellos países donde se fija por el Gobierno, o está directamente relacionada con el aumento del coste de la vida (ver Figuras 1 y 2).

Figura 1. Crecimiento de los salarios nominales (2020 Q2 = 100)

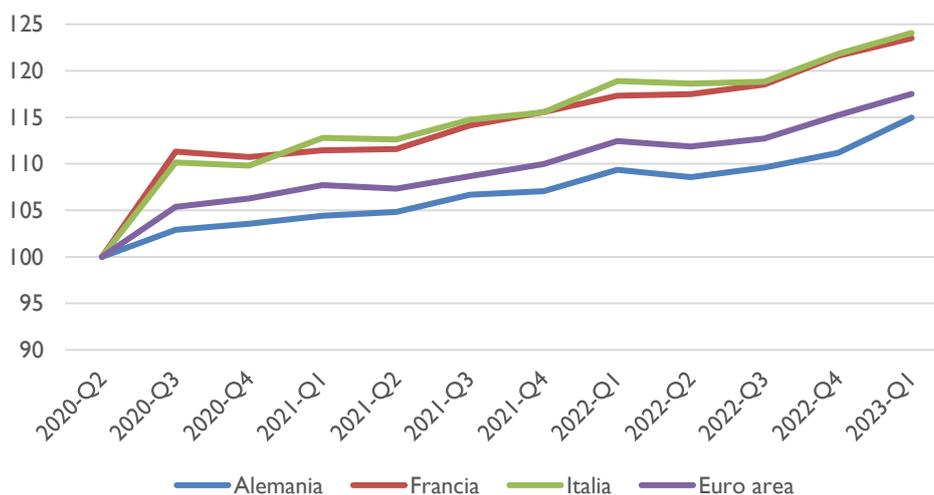
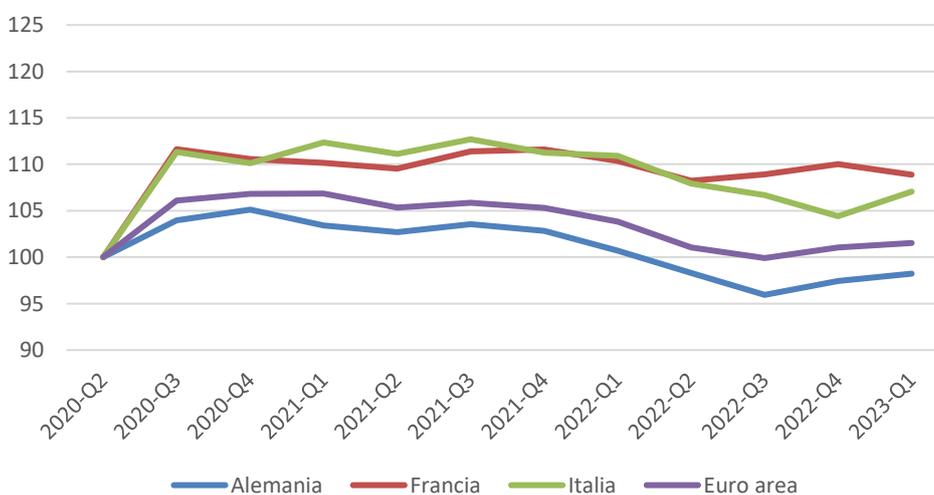


Figura 2. Crecimiento de los salarios reales (2020 Q2 = 100)



2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE SALARIOS EN LA UE

La determinación de los incrementos salariales depende de diferentes factores. Destacan la evolución de la economía, incluidos el mercado de trabajo y los precios, la intervención estatal a través de instrumentos como el salario mínimo y las características de la negociación colectiva.

2.1. Diferentes enfoques nacionales para la fijación de salarios en la UE

El análisis de las prácticas de fijación de salarios en los sistemas de negociación colectiva de la UE está fuertemente influenciado por los marcos institucionales en los que se llevan a cabo estas prácticas y, en particular, por el papel desempeñado por el Estado, ya sea predominante e influyente, o ausente, así como por los actores y los procesos de negociación. Entre estos últimos, se ha prestado atención a la fuerza y representatividad de los actores que participan en la negociación, por ejemplo, en relación con la influencia del grado de afiliación sindical. Entre los primeros, las normas que rigen la relación entre los diferentes niveles de negociación (mecanismos de prórroga, cláusulas de descuelgue o procedimientos para derogar los acuerdos de nivel superior) y la capacidad de las partes negociadoras para coordinar (articular) estrategias entre las unidades de negociación. Así, gran parte del debate sobre la fijación de salarios se ha centrado en la estructura de negociación, siguiendo los análisis sobre neo-corporatismo de mediados de la década de 1980 y la hipótesis desarrollada por Calmfors y Driffill en 1988 (Visser, 2013).

Estos enfoques han llevado a muchos autores a agrupar los sistemas de negociación salarial en torno a los conceptos de centralización vs. descentralización, así como coordinación vs. desorganización. En torno a estos conceptos opuestos, parte de la literatura ha subrayado la capacidad de los sistemas de negociación coordinados descentralizados (“descentralización organizada”) para facilitar la competitividad igual o incluso más que la descentralización “desorganizada” (Müller y Schulten, 2019; Traxler, 1995; Traxler y Mermet, 2003). Sin embargo, no ha sido posible confirmar plenamente esta correlación entre las características particulares del sistema de negociación salarial y los resultados macroeconómicos, ya que estructuras de negociación muy diferentes pueden asociarse con resultados económicos positivos o negativos, según el período y los grupos de países afectados (Comisión Europea, 2015).

El análisis de la relación entre la coordinación de la negociación colectiva y la fijación de salarios ha sido recurrente en los últimos años en los que la inflación se ha situado en niveles muy bajos. La forma en que la negociación colectiva incluye la productividad y refleja las diferencias entre sectores, empresas y áreas geográficas es relevante para el desempeño económico. La negociación coordinada de los salarios tiende a reducir la dispersión salarial entre sectores, al tiempo que desvincula parcialmente los salarios de la productividad (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2019; Comisión Europea, 2017), ya que los niveles inferiores (empresa) no tienen pleno margen de maniobra para alinear la productividad con los salarios. Mientras que los sistemas más centralizados y coordinados tienden a producir una mayor igualdad salarial, por el contrario, los sistemas de fijación de salarios más descentralizados, con fijación de salarios a nivel de empresa, tienden a alinear los salarios más estrechamente con los cambios y diferencias en productividad (Comisión Europea, 2020).

2.2. Mecanismos de fijación de salarios y su relación con la inflación

Existen diferencias muy significativas en la forma y la intensidad en que la relación entre la inflación y la fijación de salarios se reflejan en los sistemas de negociación colectiva. Algunos países de la UE aplican un sistema de ajuste salarial “automático”, también conocido como “indexación salarial”. En cuatro países, Bélgica, Chipre, Luxemburgo y Malta, existen sistemas de indexación salarial en los que, de alguna forma, existe un índice general que prescribe la evolución de los salarios. La indexación salarial tiene por objeto vincular la evolución de los salarios a la evolución real del coste de la vida para garantizar que los salarios reales no se vean superados por la inflación. El ajuste se basa en la evolución de los niveles de precios, dependiendo de varios índices, por ejemplo, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) (Aizenman, 2008; Eurofound, 2010), o más recientemente el Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA).

Este sistema a veces se denomina ajuste por coste de vida (COLA, en sus singlas en inglés). En algunos países como Chipre o Malta este ajuste es una transferencia que se actualiza en función del coste de la vida, mientras que en Bélgica o Luxemburgo se indexa todo el salario para tener en cuenta la inflación.

Sin embargo, un gran número de países abolieron los sistemas de indexación salarial a finales del siglo XX. Este fue el caso de Dinamarca, Francia, Italia, los Países Bajos y España. Los empresarios suelen ser muy críticos con los sistemas de indexación salarial. Desde su punto de vista, la aplicación uniforme de mecanismos de indexación implica rigidez, impidiendo que los salarios reflejen la productividad real y el rendimiento de la empresa, ni reflejen las diferencias de productividad entre los sectores económicos y las zonas geográficas.

Los sindicatos suelen tener opiniones encontradas. En los países con sistemas de indexación salarial, los sindicatos apoyan este mecanismo con el fin de proteger los salarios reales frente a los aumentos del coste de la vida. En ausencia de ese mecanismo, los ajustes salariales dependerían en gran medida del poder de negociación de los sindicatos, que podría ser débil en algunos sectores. Asimismo, se considera que la indexación salarial garantiza la equidad social al asegurar la redistribución de la renta nacional a los trabajadores (Eurofound, 2010).

Por el contrario, los sindicatos de la mayoría de los países de la UE no están de acuerdo con los sistemas de indexación salarial, ya que consideran que interfieren con su autonomía negocial colectiva.

2.2.1. Debates sobre espirales de precios y salarios

El aumento de la inflación a partir de 2021 se ha explicado por una combinación de factores. A raíz de la crisis de la COVID-19, los recursos monetarios de la pandemia puestos en el mercado interactuaron con los bajos tipos de interés y esta combinación excepcional se vio afectada por la crisis energética provocada por la guerra en Ucrania

y la consiguiente interrupción de las cadenas de suministro internacionales. La guerra hizo subir el precio de las materias primas y los bienes, que siguen estando altos, especialmente de los alimentos.

En una primera etapa, los debates sobre el aumento de la inflación —y, por lo tanto, la conexión con la disminución de los salarios reales en la UE— giraron en torno a la naturaleza misma de *esta inflación*, en una región que ha disfrutado de una estabilidad de precios razonable durante más de dos décadas. La principal preocupación era si la inflación podía considerarse un fenómeno transitorio o, por el contrario, debía reconocerse como algo más permanente, como está siéndolo por ahora. Independientemente de los argumentos y pronósticos expresados, esa discusión volvió a traer el debate sobre el impacto de la inflación, después de haber sido durante mucho tiempo un tema de carácter más bien académico y teórico.

En este contexto, el debate sobre la naturaleza del aumento de los precios en relación con los salarios negociados derivó rápidamente en el impacto de las espirales de precios o efectos de segunda ronda. Teniendo en cuenta la experiencia con la crisis de los años setenta y ochenta, los empresarios y algunos gobiernos alertaron de las similitudes con el período de inflación en curso y de los riesgos de provocar una espiral de precios y salarios si la negociación salarial situase el aumento de la tasa de inflación como base de las demandas salariales, especialmente en un momento de elevada incertidumbre económica y volatilidad financiera. En este contexto, el BCE tendría que contrarrestar una tendencia de subida de precios impulsada por fuertes aumentos salariales, con una política de tipos de interés neutralizadora, lo que a su vez tendría un efecto amortiguador sobre el crecimiento y el mercado laboral (Lesch, 2021). Los empresarios también han expresado sus temores acerca de los aumentos en el salario mínimo legal, que también harían subir los precios, ya que sirve como referencia en la negociación salarial en los convenios colectivos, así como una referencia para la fijación de ciertos subsidios o rentas mínimas de carácter social como prestaciones por desempleo o pensiones en algunos países (OCDE, 2022).

Sin embargo, otros economistas han subrayado que esta crisis inflacionaria es diferente y no puede compararse con otros periodos anteriores. En este caso, los trabajadores están experimentando una reducción en el salario real y, por lo tanto, no contribuyen a ninguna carrera de precios *de abajo hacia arriba*. Por el contrario, el análisis debería centrarse en la *nueva naturaleza* de la inflación, que presenta un fenómeno complejo de descifrar, en particular porque se ha desarrollado bajo una combinación de diferentes *shocks*, en un entorno y un marco económico diferentes a los del pasado. Este tipo de análisis destaca la importancia de que los gobiernos adopten medidas políticas bien orientadas para ayudar a los trabajadores a preservar el poder adquisitivo y, en particular, a los que se encuentran en la parte inferior de la escala salarial, ya que se ven proporcionalmente más afectados por las altas tasas de inflación en los precios de los alimentos y la energía.

2.3. El impacto de los salarios mínimos legales en la determinación de salarios

La regulación de los salarios mínimos tiene como objetivo reducir la desigualdad en el mercado de trabajo y la distribución de los salarios negociados en convenios colectivos. El salario mínimo legal existe en 22 países de la UE, aunque los convenios colectivos sectoriales o profesionales en la mayoría de los demás incluyen *salarios mínimos de facto* para gran parte de los trabajadores (OCDE, 2022).

Entre enero de 2022 y enero de 2023, los Estados miembros han aplicado subidas sin precedentes a los salarios mínimos brutos legales, con incrementos que van desde más del 20 % en Alemania y Letonia hasta más del 5 % en Luxemburgo. El aumento nominal medio en los Estados miembros fue de casi el 11 %, frente al 5 % de 2022. Sin embargo, estos incrementos solo se han traducido en aumentos significativos del poder adquisitivo de los trabajadores con salario mínimo en muy pocos países (principalmente Alemania y Bélgica), dadas las elevadas tasas de inflación en los países de la UE (Eurofound, 2023a), mientras que, por el contrario, no han seguido el ritmo de la inflación en varios Estados miembros de la UE, lo que ha provocado una caída de los salarios mínimos reales. Como nota positiva, estas pérdidas en los salarios mínimos reales no han erosionado las ganancias a largo plazo en el poder adquisitivo de los trabajadores con salario mínimo que tuvieron lugar durante la última década.

La existencia y aplicación del salario mínimo legal se ha discutido a menudo como un elemento que podría contribuir a la espiral de precios y salarios, y al consiguiente aumento de la inflación, además del efecto *contagio* ya comentado anteriormente, como referencia para determinados mínimos sociales (OCDE, 2022). Sin embargo, dada la proporción relativamente baja de trabajadores con salario mínimo, la contribución de estos al crecimiento agregado de los salarios parece bastante limitada (BCE, 2022).

En este estudio se analizan tres países, de los que dos (Francia y Alemania), cuentan con un salario mínimo legal. El salario mínimo francés (SMIC) está parcialmente indexado a la inflación (Eurofound, 2023b). Los acuerdos sectoriales establecen los mínimos para cada grupo profesional. La mayoría de los convenios sectoriales utilizan el salario mínimo nacional para el primer grupo. Como la negociación colectiva no puede indexar los salarios a la inflación², cada vez que aumenta el salario mínimo nacional, los salarios acordados en el primero o varios de los primeros grupos profesionales caen por debajo de este umbral y, por lo tanto, los salarios negociados en los convenios sectoriales quedan desactualizados, como ha ocurrido varias veces en 2022 y 2023. El Código del Trabajo establece que los interlocutores sociales de los sectores deben abrir la negociación de los aspectos salariales del convenio para aumentar el mínimo de la tabla salarial (Légifrance, 2022, Artículo L2241-10) a fin de adaptarlo al nivel legal o por encima del salario mínimo.

² Está prohibido por ley desde 1983 y confirmado por el Tribunal Supremo en 2017 (Cass. Soc., 5-10-17, n°15-20390).

Alemania tiene un salario mínimo legal general desde el 1 de enero de 2015. Este se aplica a casi todos los trabajadores, con la excepción de los aprendices, los desempleados de larga duración o, en algunos casos, los becarios. La Comisión del Salario Mínimo, en la que están representados los sindicatos y las organizaciones empresariales, es la que establece el salario mínimo, que pasa a ser vinculante, como establece la legislación sobre salario mínimo. Cuando se introdujo en 2015, el salario mínimo legal era de 8,50 euros brutos por hora, y ha subido hasta los 12,00 euros el 1 de octubre de 2022 (Destatis, 2022), aunque este aumento se implementó por ley, lo que suscitó la crítica de las organizaciones empresariales al considerar que se estaba restringiendo la autonomía de la negociación colectiva (Fánffinger, 2022).

Este aumento del salario mínimo legal durante el segundo semestre de 2022 fue acompañado por un aumento significativamente mayor de los salarios negociados en convenio para los trabajadores semicualificados y no cualificados. Desde el inicio de los ajustes legales del salario mínimo debido a la subida de precios (a 9,60 euros en julio de 2021), los salarios acordados colectivamente en la parte baja de la estructura salarial han aumentado de manera proporcionalmente más en comparación con los salarios negociados para otros grupos. Este efecto se puede observar con cada aumento del salario mínimo desde entonces (Destatis, 2023).

3. ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS Y PRÁCTICAS DE ADAPTACIÓN SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

El análisis de la adaptación de la negociación colectiva sectorial al contexto inflacionista se ha realizado en tres sectores: químico/farmacéutico, metalmecánico y hostelería. La comparación de convenios colectivos sectoriales similares en los tres países incluidos en este artículo contribuye a comprender mejor el papel que desempeñan las cláusulas salariales en los convenios colectivos y las prácticas y disposiciones para hacer frente a la inflación cuando controlamos las diferentes configuraciones sectoriales en términos de requerimientos formativos, niveles salariales, productividad o escasez de mano de obra, entre otros. Los beneficios de comparar los mismos sectores entre países son múltiples, lo que ayuda a realizar el análisis en dos niveles. En primer lugar, la comparación del mismo sector para los tres países ayuda a aislar las especificidades sectoriales e identificar el papel de las instituciones nacionales (Bechter et al., 2012). A continuación, se prestará más atención al nivel nacional para analizar las tendencias y diferencias comunes entre los tres países.

Tabla I. Convenios colectivos sectoriales analizados

Convenio colectivo	Fecha de firma	Trabajadores cubiertos aprox.	Código NACE
Fabricación de productos químicos y farmacéuticos	Italia :13/6/2022	170 000	C20, C21
	Alemania : 18/10/2022	580 000	
	Francia : 12/2021	216 000	C20
Metalurgia / Electrónica	Italia : 5/2/2021	1 550 000	C25, C26, C28, C29, C30
	Alemania : 18/11/2022 (acuerdo piloto)		
	Francia : 7/2/2022	1 500 000	C25, C26, C27, C28, C29, C30
	Nacionales a los trabajadores de cuello blanco En el caso de los obreros, los diferentes convenios colectivos regionales		
Catering	Alemania : Baviera 09/03/22 Sajonia-Anhalt 09/2022	1 000 000	C55, C56
	Francia : 16/12/2021		
	Trabajo doméstico	Italia : Septiembre 2020	

3.1. Sector Químico / Farmacéutico

3.1.1. Negociación de aumentos salariales en el sector

Los salarios comparativamente más altos en las actividades químicas y farmacéuticas han contribuido a reducir la importancia de los conflictos distributivos en el sector y han ayudado a mantener las relaciones de cooperación, mientras que un alto nivel de densidad sindical y una alta productividad han permitido a los trabajadores lograr generosos acuerdos salariales a lo largo de los años. No obstante, en el contexto de la crisis del coste de la vida, las tensiones han surgido en algunos países como Francia, donde la alta inflación ha provocado aumentos del salario mínimo, lo que ha llevado a los sindicatos a reabrir las negociaciones para negociar nuevos aumentos y han puesto de manifiesto las diferencias entre sindicatos y empresarios.

En los tres convenios colectivos analizados existen escasas evidencias sobre la forma en que los interlocutores sociales implicados en las negociaciones en el sector químico han definido sus estrategias en relación con el proceso de negociación en torno a los salarios y la inflación. Los tres casos muestran un conflicto limitado en torno a la fijación de salarios, a pesar del contexto inflacionista. Es probable que esto esté relacionado con las relaciones generalmente cooperativas en el sector, que han contribuido a lo largo de los años a incluir fórmulas y mecanismos consensuados para prevenir los conflictos derivados de las negociaciones salariales. La institucionalización de las directrices y estrategias salariales responde, por tanto, a una clara lógica para mantener la cooperación y minimizar los conflictos en el sector. Esto no implica que la inflación no haya jugado ningún papel como referencia en los procesos de determinación de incrementos salariales. En

el caso de Alemania, el uso del “Margen Neutro de Distribución” (*neutral distribution margin*) asigna un papel a la inflación junto con la productividad, al igual que en el “Elemento Diferenciado de Remuneración” italiano para recuperar cualquier discrepancia entre la inflación prevista y la real.

A pesar de las tensiones surgidas en relación con la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, no se ha producido un aumento generalizado de la conflictividad en el sector. En el caso de Francia, surgieron algunas tensiones durante la revisión de las cláusulas salariales del convenio colectivo debido al aumento del salario mínimo, lo que llevó a la patronal France Chimie a aumentar unilateralmente el valor del punto (referencia de incremento salarial en el convenio colectivo) en un 1,8 % el 1 de enero de 2023.

3.1.2. Indicadores y mecanismos utilizados para vincular salarios e inflación

Los indicadores utilizados para vincular salarios e inflación no han mostrado cambios significativos en los tres países considerados durante el período 2022-23. Sin embargo, hay más variación en lo que respecta al tipo de cláusulas salariales incluidas en los convenios colectivos sectoriales.

En cuanto a los indicadores utilizados para vincular salarios e inflación, los tres países combinan diferentes elementos. En el caso de Francia, no hay una referencia directa a la inflación. Una fórmula que vincula la categoría profesional, el valor negociado y el complemento salarial (solo para los trabajadores manuales) sirve para calcular los incrementos salariales. La fórmula que fija los mínimos salariales en el sector incluye dos variables principales: el valor del punto y los coeficientes. Los coeficientes corresponden a la categoría (el coeficiente mínimo se aplica a la categoría más baja y el coeficiente más alto corresponde a las categorías más altas). El valor del punto se aplica a todos los coeficientes. A continuación, el coeficiente se multiplica por el valor del punto para obtener los mínimos que se aplican a cada categoría. El sistema se aplica de manera que se reducen las diferencias entre las categorías profesionales que se contemplan en el convenio colectivo. Además, los mínimos negociados para las categorías ocupacionales más bajas en el convenio colectivo sectorial son los que tienen más probabilidades de verse afectados por los aumentos del salario mínimo legal.

En el caso de Alemania, el margen neutro de distribución (suma del aumento de la productividad y la inflación) ha sido el mecanismo tradicionalmente utilizado para determinar los incrementos salariales en el sector químico. Sin embargo, debido a la alta inflación, no se ha utilizado de manera estricta para fijar aumentos salariales en 2022. Debido a los ya elevados salarios de los trabajadores del sector y a que los empresarios advierten del riesgo de efectos de segunda ronda, los interlocutores sociales decidieron fijar un nivel ligeramente inferior al valor de referencia.

Por último, el convenio colectivo sectorial de la industria química en Italia, firmado en junio de 2022, tiene dos rasgos distintivos. En primer lugar, el llamado “elemento diferenciador de remuneración” que funciona como una especie de amortiguador para

compensar las posibles brechas o desviaciones entre la inflación prevista y la real. En segundo lugar, el llamado “*valor en puntos*”, un mecanismo similar al utilizado en Francia. En el último convenio colectivo sectorial a nivel nacional, los interlocutores sociales negociaron un valor de 100 puntos igual a 17,74 euros para el nivel más bajo de la escala salarial, 26,07 para el nivel medio y 22 para el más alto. Por cada variación de un punto porcentual del Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) ajustado, los salarios se revalorizarán de acuerdo con esta escala.

En cuanto al tipo de cláusulas incluidas, también hay variedad de mecanismos utilizados. En el caso de Francia y Alemania, se fijan incrementos nominales porcentuales. En Francia, el aumento es el resultado del aumento porcentual del valor del punto que se aplica a todos los coeficientes. En Alemania, el aumento salarial nominal en el sector químico fue del 6,5 % en dos etapas. Sin embargo, esto se complementó con una asignación por inflación negociada en convenio (*Inflationsgeld*) que se pagará en dos plazos de 1500 € en 2023 y 2024. Por último, en el caso de Italia, las subidas se han fijado en cinco pagos a tanto alzado, con un incremento mensual de 204 euros de 2022 a 2025.

A pesar de que no existen mecanismos explícitos de indexación en ninguno de los tres convenios colectivos de la Química, existen cláusulas destinadas a garantizar que los salarios se mantengan al día con la evolución de la inflación. El caso del convenio colectivo italiano es probablemente el más elaborado de los tres, ya que incluye un mecanismo para ajustar las desviaciones entre la inflación prevista y la real a través del Elemento Distinto de la Retribución (*Elemento Distinto della Retribuzione*) como amortiguador. Cuando la inflación prevista es superior a la real (crédito para empresas), el ahorro alimenta un fondo, que se utiliza para cuando el real es superior al previsto (crédito para los empleados). Además, el convenio colectivo italiano también establece reuniones anuales durante y al final de la vigencia del convenio colectivo para seguir la evolución de la inflación.

En el caso de Francia, como se ha comentado más arriba, la ley prohíbe indexar los salarios a la inflación o incluso al salario mínimo. Sin embargo, los mínimos salariales negociados en el convenio colectivo sectorial tienen que ajustarse a los incrementos del salario mínimo legal. Por lo tanto, hay una *revisión de facto* de los mínimos negociados, especialmente para las categorías profesionales más bajas, de acuerdo con la evolución del salario mínimo. En el caso del convenio colectivo químico en Francia, hasta el momento de la elaboración de este artículo se han producido cuatro revisiones de este tipo; en enero, mayo y agosto de 2022, y otra en enero de 2023. En los dos primeros casos, los agentes sociales lograron llegar a un acuerdo, pero no lo lograron en enero de 2023, lo que llevó a los empresarios a fijar unilateralmente un aumento del 1,8 % con efecto a uno de enero de 2023.

Por último, en el caso del convenio en Alemania no se incluyeron disposiciones para actualizar/revisar los salarios negociados. Con el fin de evitar cualquier forma de indexación, las partes negociadoras del convenio colectivo acordaron recuperar la inflación

a través de dos pagos en nómina. La falta de normas de indexación o revisión, junto con el uso del pago a tanto alzado representa un enfoque moderado de los aumentos salariales, así como una preocupación por evitar cualquier forma de indexación. Los empresarios alemanes de este sector mostraron preferencia por este tipo de cláusulas para evitar cualquier expectativa o mecanismo de ajuste automático de los salarios a la inflación.

3.2. Sector Metalmecánico y Electrónico

3.2.1. Negociación de aumentos salariales en el sector

El impacto del aumento de la inflación en los salarios del sector manufacturero ha provocado en la segunda mitad del año una oleada de movilizaciones en los países de la UE vinculadas a la renovación y negociación de convenios colectivos. IndustriAll lanzó una campaña en toda Europa en apoyo de las demandas de mayores aumentos salariales para recuperar el poder adquisitivo (IndustriAll, 2022a). A pesar de que se han firmado varios acuerdos a lo largo de 2022 que establecen aumentos salariales elevados, hay países en los que persisten conflictos por los aumentos salariales (IndustriAll, 2022b).

En el caso de los tres países analizados, dos de ellos han renovado sus convenios colectivos metalúrgicos en 2022 (Francia en febrero de 2022 y Alemania en septiembre de 2022), mientras que en el caso de Italia, la renovación se produjo en febrero de 2021. A pesar de que la inflación se aceleró particularmente durante 2022, ya en 2021 las presiones inflacionarias fueron notables.

3.2.2. Estrategias de los actores en relación con los aumentos salariales en el contexto inflacionario

Las estrategias seguidas por los interlocutores sociales en los tres países presentan algunas diferencias en relación con la adaptación del convenio colectivo al nuevo contexto inflacionista.

En el caso de Francia, los interlocutores sociales implicados en la negociación del convenio colectivo compartieron la necesidad de utilizar las negociaciones no solo como mecanismo para adaptarse a la subida de precios, sino también para modernizar el convenio colectivo y, de este modo, hacer más atractivas las condiciones laborales en el sector y, de esta manera, atraer a trabajadores jóvenes. La fijación de salarios más altos ha sido parte de esta estrategia, facilitando así el ajuste al alza de los salarios en el nuevo contexto inflacionario. Sin embargo, los sindicatos del sector metalúrgico tuvieron que conciliar dos objetivos; mantener el poder adquisitivo de los salarios, especialmente para los grupos que se encuentran en la parte inferior de la escala salarial, al tiempo que se ofrecen incentivos para que los trabajadores permanezcan en el sector al permitir diferencias salariales suficientes entre grupos o categorías. Surgieron diferencias entre los sindicatos en relación con estos objetivos, ya que algunos de ellos eran más favorables a

la compresión de la escala salarial mediante aumentos salariales sustanciales para las categorías profesionales más bajas y otros pedían mantener las diferencias salariales para ofrecer una perspectiva de mejora que hiciese el trabajo en el sector más atractivo.

Los sindicatos metalúrgicos alemanes también hicieron de la recuperación del poder adquisitivo su principal objetivo en las negociaciones, pero sin prestar especial atención a los grupos peor pagados. El uso del margen neutro de distribución, aplicado de forma generalizada a todos los trabajadores, redujo el alcance de las negociaciones. Al mismo tiempo, habida cuenta de los salarios comparativamente más altos que se pagan en el sector, los empresarios trataron de evitar que la negociación del convenio colectivo se focalizara demasiado en las cuestiones salariales.

En el sector metalúrgico italiano, los sindicatos se concentraron en la recuperación del poder adquisitivo pidiendo un aumento del 8 % del salario mínimo, mientras que la posición inicial de los empresarios estaba muy por debajo de esa cifra. En el convenio colectivo no se incluyó nada en relación con el impacto de los elevados aumentos salariales en la distribución salarial dentro del sector.

3.2.3. Indicadores y mecanismos utilizados para vincular salarios e inflación

En los tres países analizados, las cláusulas salariales en el sector metalmeccánico han establecido incrementos porcentuales a lo largo de la vigencia del convenio colectivo. En el caso de Alemania, el aumento porcentual se complementa con una asignación por inflación. No existen mecanismos específicos para cerrar la brecha entre los trabajadores de altos y bajos salarios en el sector.

Los indicadores y mecanismos utilizados para vincular los salarios y la inflación en el sector metalmeccánico varían significativamente entre los tres países. En el caso de Alemania, no se prevé ninguna actualización o ajuste durante la vigencia del convenio colectivo. De nuevo, esto debe interpretarse en el contexto de la reticencia de los interlocutores sociales alemanes a incluir cualquier forma de indexación en los convenios colectivos.

Por el contrario, los convenios colectivos de Francia e Italia contienen diferentes mecanismos para revisar los aumentos salariales. En el caso de Francia, el convenio colectivo incluía una mención a la posible reapertura de las negociaciones salariales en caso de que la inflación superara el valor de referencia utilizado en el convenio colectivo. La hipótesis considerada fue una tasa de inflación del 1 % anual en el momento de la negociación. Los salarios mínimos de la nueva tabla de clasificación se fijaron de acuerdo con esta hipótesis, que ya implicaba aumentos significativos para muchas pequeñas y medianas empresas que pagaban salarios significativamente más bajos que la mediana del sector.

De hecho, las diferencias salariales entre los convenios territoriales para los trabajadores eran tan elevadas, que los nuevos mínimos salariales para esta nueva tabla de clasificación implican aumentos significativos para muchas pequeñas y medianas empresas. Por este

motivo, el nuevo convenio sectorial contempla un periodo transitorio hasta 2030 para las empresas que verían incrementada su nómina por encima del 5 % para al menos el 25 % de su plantilla, con un reparto temporal de los incrementos. Sin embargo, debido a la alta tasa de inflación de 2022, este nuevo incremento ya está desactualizado, incluso antes de entrar en vigor. En este caso, el convenio sectorial establece la posibilidad de reabrir las negociaciones para reconsiderar los mínimos.

El convenio colectivo metalúrgico italiano también incluye una forma de indexación ex post. En concreto, el acuerdo establece que cada mes de junio se celebrará una reunión para una revisión retrospectiva de los aumentos salariales previstos. En caso de que se produzca una desviación entre el IPCA previsto y el real, los interlocutores sociales decidirán cómo compensar esta discrepancia salarial.

3.3. Sectores de servicios: hostelería (Francia y Alemania) y trabajo doméstico (Italia)

3.3.1. Negociación de aumentos salariales en el sector

En comparación con los sectores químico o metalúrgico, los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico no solo están experimentando los desafíos derivados de una mayor inflación, sino que esto interactúa con la creciente escasez de mano de obra. Mientras que los sindicatos han centrado las negociaciones en la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores de estos sectores, más afectados por el aumento del coste de la vida debido a los salarios relativamente más bajos, los empleadores han señalado la escasez de mano de obra como el principal problema al que se enfrenta el sector (Hotrec, 2022). Esto explica las diferencias estratégicas entre sindicatos y empresarios en el proceso de negociación. A pesar de que el aumento de los salarios podría, en principio, ayudar a resolver ambas cosas, la organización paraguas de la UE para los empleadores no incluyó esto como una de las vías de acción para hacer que el sector sea más atractivo.

3.3.2. Estrategias de los actores en relación con los aumentos salariales en el contexto inflacionario

Los convenios colectivos para los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico se han firmado durante 2022, excepto en Italia, donde el convenio colectivo para los trabajadores domésticos está en vigor desde octubre de 2020 hasta diciembre de 2022. Durante el 2023 se está negociando su renovación, surgiendo dificultades como consecuencia de las cláusulas salariales en el contexto inflacionista. En los otros dos casos, las renovaciones se han producido en 2022. En el caso de Francia, el convenio colectivo se firmó en enero de 2022 con duración ilimitada, mientras en el caso alemán, los convenios colectivos regionales analizados se firmaron en el primer semestre de 2022.

3.3.3. Indicadores y mecanismos utilizados para vincular salarios e inflación

Los convenios colectivos de Francia y Alemania han establecido aumentos porcentuales en los salarios negociados, mientras que en Italia se han acordado aumentos a tanto alzado. El convenio colectivo francés tiene una característica interesante, según la cual los aumentos salariales son mayores para las categorías profesionales más altas, lo que contribuye a ampliar las disparidades salariales entre las categorías del sector. Esto está relacionado probablemente con la escasez de mano de obra en el sector y el intento de hacer que el sector sea atractivo para los nuevos trabajadores, ofreciéndoles una perspectiva de mejora en el sector. El convenio colectivo italiano para el trabajo doméstico incluye un mecanismo de indexación, algo inusual en el sistema de negociación colectiva italiano. Las tarifas fijas se han incluido en el convenio colectivo italiano sobre el trabajo doméstico, ya que el mecanismo de indexación muy particular utilizado en este convenio colectivo vinculaba los aumentos a un porcentaje del costo de vida (véase más adelante).

En línea con las expectativas, los convenios colectivos para el sector de la hostelería han establecido en promedio aumentos salariales más altos en comparación con los sectores metalmecánico o químico. En Francia, se ha establecido un aumento salarial nominal del 16 % en el nuevo convenio. También en Alemania, los salarios negociados han mostrado aumentos notables en los convenios regionales, generalmente por encima de la inflación. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre los convenios colectivos regionales, que oscilan entre el 8,5 % en Hesse y el 32,6 % en Renania-Palatinado. En el caso de Italia, el convenio colectivo de trabajo doméstico establecía aumentos mensuales a tanto alzado.

A pesar de que no existe una indexación automática en los tres países analizados, existen formas indirectas de vinculación a indicadores como el salario mínimo o el coste de la vida. Un ejemplo es Alemania, donde seis convenios colectivos regionales han establecido cláusulas que vinculan los aumentos salariales al salario mínimo. En el caso de Francia, aunque no existe una indexación al salario mínimo, los salarios para todas las categorías, pero especialmente para las más bajas, se fijan por encima del salario mínimo legal y se ajustan a él.

El convenio colectivo de los trabajadores domésticos —un sector altamente feminizado en la ocupación— en Italia contiene un mecanismo bastante peculiar para ajustar los salarios a la inflación. Más concretamente, los salarios negociados son ajustados por la Comisión Nacional para la actualización de los salarios en función de los cambios en el costo de la vida de las familias de los empleados y trabajadores registrados por el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT) el 30 de noviembre de cada año. El aumento de los mínimos negociados será igual al 80 % de la variación del coste de la vida para las familias de los empleados y trabajadores encuestados por el ISTAT, en lo que respecta a los salarios mínimos negociados, y en una medida igual al 100 % para los valores convencionales de manutención y alojamiento. Gracias a este mecanismo, las trabajadoras domésticas —mayoría en esa actividad— se benefician de un ajuste salarial que las protege casi

por completo de la inflación. Por tanto, existe una especie de automatismo en el ajuste, garantizado por el Ministerio de Trabajo.

La inclusión ex ante de mecanismos directos o indirectos que vinculen los aumentos salariales a la evolución del coste de la vida hace innecesaria la inclusión de normas para la revisión ex post de los convenios colectivos. Es el caso de Francia y Alemania, donde el acuerdo no especifica nada en relación con las normas de revisión o ajuste de las cláusulas salariales. Italia es el único caso en el que se ha acordado un mecanismo de revisión del convenio colectivo. Según este, las partes firmantes del convenio colectivo se reunirán cada año en enero en el seno de una comisión tripartita establecida en el Ministerio de Trabajo para discutir los últimos datos en relación con la evolución del costo de vida y, cuando sea necesario, hacer recomendaciones para actualizar las cláusulas salariales.

4. DISCUSIÓN GENERAL SOBRE LAS TENDENCIAS EN LOS PAÍSES Y SECTORES COMPARADOS

4.1. Salarios negociados e inflación: ¿ponerse al día o quedarse atrás?

La evidencia recopilada muestra cómo los salarios negociados han tenido dificultades para mantenerse al día con la evolución de la inflación en todos los países. En la mayoría de los casos analizados, los salarios negociados han crecido por debajo de la inflación. Sin embargo, existen algunas diferencias notables entre los convenios colectivos sectoriales analizados. Los sectores de servicios analizados (hostelería y trabajo doméstico) han establecido aumentos salariales significativamente más altos en comparación con la química o la metalurgia. En casos como el acuerdo de hostelería francés, o algunos acuerdos regionales en el sector de la hostelería en Alemania, los aumentos salariales nominales han superado con creces la tasa de inflación. Pero incluso dentro del convenio colectivo, no todos los trabajadores han experimentado los mismos incrementos. En el caso de Francia, el salario mínimo ha permitido que los salarios más bajos aumenten más rápidamente que los salarios de los grupos profesionales más altos. En el convenio alemán de la industria química, los trabajadores de la parte superior de la escala salarial experimentan mayores pérdidas salariales reales en comparación con los trabajadores de la parte inferior.

Por lo tanto, las prácticas de fijación de salarios sugieren la existencia de un panorama diversificado, con algunos sectores en los que los salarios negociados parecen ponerse al día con la evolución de la inflación, mientras que en otros los salarios siguen creciendo por debajo de la inflación. La explicación de las diferencias encontradas apunta hacia algún tipo de patrón redistributivo en el que los aumentos de los salarios reales han sido mayores para aquellos trabajadores con salarios más bajos, ya sea porque están en la parte inferior de la escala salarial o simplemente porque están en sectores con salarios comparativamente más bajos (hostelería y trabajo doméstico).

4.2. ¿Volver a la indexación? Indexación directa e indirecta en los convenios colectivos

La ausencia de formas de indexación directa a la inflación es un rasgo común a todos los países y sectores analizados. Esto explicaría por qué, en general, los salarios negociados no han podido seguir el ritmo de la evolución de la inflación, con la excepción de las actividades de servicios incluidas en el análisis. Sin embargo, existen diferencias entre países y sectores.

En primer lugar, el caso de Francia, y en menor medida de Alemania, muestra cómo el salario mínimo legal desempeña algún papel para ayudar a mantener actualizados los salarios negociados, especialmente para los grupos profesionales más bajos en el convenio colectivo. Dado que la inflación es sin duda una de las variables que dan forma a los aumentos del salario mínimo, esto podría interpretarse como una forma de vincular indirectamente los salarios a la inflación. Sin embargo, esta vinculación no es automática, ni se aplica por igual a todos los sectores incluidos.

En el caso de los sectores químico y metalúrgico, caracterizados por niveles salariales más altos, el impacto de la evolución de los salarios mínimos es menor que en el sector de la hostelería. Y es más claro en el caso de Francia, donde en la práctica existe la obligación de renegociar los salarios cuando el salario mínimo legal afecta a los trabajadores con salarios más bajos.

En el caso de Italia, donde no existe un salario mínimo legal, los convenios colectivos de los tres sectores utilizan mecanismos que vinculan los mínimos acordados con indicadores como el coste de la vida o el IPCA. El único caso en el que existe un mecanismo de indexación automática es en el sector del trabajo doméstico, donde los incrementos salariales se revisan siguiendo la evolución del IPCA.

En general, la evidencia apunta a un escenario de fijación salarial bastante responsable en los sectores y países analizados. Los sindicatos y la patronal han logrado firmar acuerdos que no parecen alimentar las espirales de precios y salarios, al tiempo que garantizan a los grupos con salarios más bajos, mayores aumentos salariales para recuperar el poder adquisitivo.

Sin embargo, el impacto distributivo positivo de los mayores aumentos salariales para los sectores peor remunerados (hostelería y trabajo doméstico) se ve mitigado por la menor cobertura de la negociación colectiva, especialmente en comparación con los sectores químico y metalmeccánico. Este es el caso, en particular, de Alemania, donde, a pesar de una larga historia de convenios colectivos en el sector de la hostelería y la restauración, existe un bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva (entre el 23 % y el 40 % de la mano de obra, con una cobertura más baja en los Länder orientales) y de afiliación sindical, lo que dificulta la consecución de mejores condiciones de trabajo, incluida la recuperación del poder adquisitivo en el contexto de la crisis de la inflación.

No se han encontrado evidencias de que, en este periodo de fuerte incremento inflacionario, se hayan reintroducido de facto mecanismos de indexación en los convenios colectivos. En Alemania, los interlocutores sociales entrevistados destacaron que la indexación no se considera útil y mostraron su preferencia por no introducir estas cláusulas en los convenios colectivos, prefiriendo la adopción de medidas *ad hoc*. Varios factores contribuyen a explicar este hecho. En primer lugar, en el caso de Francia, ya existen algunos mecanismos indirectos para mantener los salarios negociados con la evolución del coste de la vida, como los salarios mínimos. A pesar de que no son suficientes para mantener el poder adquisitivo, proporcionan una forma de ajuste casi automático, especialmente para los grupos profesionales más bajos. En segundo lugar, el uso de la indexación reduce el margen de negociación autónoma entre sindicatos y empleadores, algo que es percibido negativamente por los interlocutores sociales en todos los países. En tercer lugar, los empresarios han sido particularmente activos en alertar sobre las espirales de precios y salarios en todos los países, requiriendo que se limite la cantidad de aumentos salariales y se concentren en los grupos peor pagados. Por el contrario, los sindicatos han pedido que se extiendan los aumentos a todos los grupos de trabajadores.

Por último, existe incertidumbre sobre la evolución futura de la inflación y sobre si estamos entrando en un período de alta inflación sostenida o, más bien, la actual es solo un episodio temporal de alta inflación. Esta incertidumbre, especialmente típica en las primeras fases de crisis inflacionaria, está probablemente detrás de la cautela de los interlocutores sociales a la hora de reintroducir mecanismos de indexación.

4.3. Salarios mínimos, inflación y fijación de salarios

Merece especial atención el papel de los salarios mínimos en el proceso de fijación de salarios. A pesar de que no tiene un papel directo en los convenios colectivos de Francia y Alemania, afecta indirectamente a la negociación colectiva.

El caso de Francia ilustra este papel. El salario mínimo, que está parcialmente indexado a la inflación, aumenta cada año en enero en función de la inflación para el 20 % de los hogares con los ingresos más bajos y la mitad del aumento de poder adquisitivo del salario por hora. Además, también aumenta cada vez que la inflación es superior al 2 %. Como consecuencia, el salario mínimo en Francia se ha multiplicado por cuatro en los últimos 15 meses: +0,9 % en enero de 2022, +2,65 % en mayo de 2022, +2,01 % en agosto de 2022 y +1,81 % en enero de 2023. Como resultado, el salario mínimo se sitúa en febrero de 2023 en 1353,07 € brutos para un mes completo, o en 11,27 € brutos por hora. Esto ha obligado a los convenios colectivos a seguir su ejemplo y actualizar sus escalas salariales de acuerdo con el salario mínimo.

5. OBSERVACIONES FINALES

5.1. La capacidad de la negociación colectiva sectorial para adaptarse

En comparación con las condiciones para la fijación de salarios durante la Gran Recesión, cuando la amenaza del desempleo llevó a los sindicatos a hacer concesiones salariales para asegurar puestos de trabajo, la escasez de mano de obra y de cualificaciones hizo que esto fuera en gran medida innecesario en 2022. Los aspectos distributivos han jugado un papel más destacado durante las negociaciones en 2022 y seguirán haciéndolo durante 2023, debido a la persistencia de la alta inflación y el mayor impacto en los grupos de bajos salarios.

El análisis de los convenios colectivos muestra marcadas diferencias entre sectores que no siempre se alinean con las explicaciones existentes sobre la evolución de los salarios. Hay tres conjuntos principales de factores que explican los aumentos salariales. Uno está relacionado con las características estructurales del sector, incluido el nivel de productividad, las cualificaciones, el cambio tecnológico, el tamaño de la empresa, etc. El otro tiene que ver con la configuración institucional de las relaciones laborales y las relaciones de poder. Un tercer grupo de variables está relacionado con el contexto socioeconómico y el ciclo económico.

De acuerdo con el primer conjunto de variables estructurales, es más probable que existan salarios más altos en aquellos sectores caracterizados por una alta productividad y cualificaciones. Por el contrario, el segundo grupo de variables se refiere al papel de la agencia dentro de las instituciones de relaciones laborales. Desde este punto de vista, deberíamos esperar salarios más altos y aumentos salariales en aquellos sectores con mayor afiliación y cobertura sindical.

El panorama que se desprende del análisis de los aumentos salariales negociados en los tres sectores es el contrario de lo que cabría esperar. Los aumentos salariales han sido significativamente mayores en los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico. A pesar de que es difícil estimar el aumento salarial real que se produce en cada convenio colectivo sectorial, ya que los aumentos salariales en algunos casos han ido acompañados de pagos únicos, los datos sugieren aumentos más significativos en los sectores de servicios, caracterizados por una menor productividad, cualificaciones, afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva en comparación con la química y la metalurgia.

Para explicar esta discrepancia entre la evolución y las expectativas es necesario tener en cuenta el papel de la escasez de mano de obra, que ha hecho subir los salarios en las actividades de servicios, a pesar de la debilidad de los sindicatos. Solo cuando consideramos la existencia de crecientes problemas para encontrar trabajadores por parte de los empresarios en estos dos sectores, podemos entender las diferencias en los aumentos salariales que se encuentran entre los sectores. Además, las instituciones también juegan un papel en este caso. La existencia de mecanismos formalizados que indexan los

salarios a los precios al consumidor también contribuye a explicar los mayores aumentos salariales en este sector.

5.2. Hacer frente a la inflación a medio plazo; ¿Indexación selectiva?

El análisis ha mostrado la ausencia de indexación, aunque en todos los casos existen mecanismos formales o informales que vinculan indirectamente los aumentos salariales con la inflación. Además, no hay constancia de la incorporación de cláusulas de indexación en los convenios colectivos. De hecho, el recurso a pagos a tanto alzado en muchos de los casos examinados muestra una fuerte preferencia por este mecanismo para evitar cualquier forma de indexación que pueda alimentar espirales de precios y salarios a medio plazo.

El uso de estos mecanismos tiene algunas ventajas sobre los aumentos salariales tradicionales. En primer lugar, a diferencia de los aumentos salariales, los pagos únicos no tienen efectos duraderos sobre los salarios, no reproducen las presiones inflacionarias y reducen el potencial de efectos de segunda ronda. En segundo lugar, tienen un impacto distributivo positivo, ya que son proporcionalmente más favorables a los intereses de los grupos salariales más bajos. Por último, son más flexibles y no requieren la adaptación de los mecanismos y fórmulas de fijación de salarios existentes. Sin embargo, también presentan algunos inconvenientes, entre ellos, la dificultad de los trabajadores afectados para conocer con exactitud el aumento efectivo de los salarios. Además, el uso de estos mecanismos es más oneroso para las pequeñas empresas.

La pregunta sigue siendo si, en un contexto en el que las previsiones apuntan a que las tasas de inflación se mantendrán en niveles elevados en 2023 y en los próximos años, es necesario incluir garantías salariales adicionales para que los trabajadores mantengan el poder adquisitivo. Es necesario sopesar dos aspectos al considerar la introducción de estos mecanismos.

- En primer lugar, la necesidad de evitar espirales de precios y salarios que, en las circunstancias actuales, parece poco probable debido al papel marginal de la indexación.
- En segundo lugar, la necesidad de garantizar cierta recuperación del poder adquisitivo, especialmente para los grupos de bajos salarios. La escasez de mano de obra ha contribuido a elevar los salarios en algunas actividades mal remuneradas, pero no es el caso de todos los sectores, y no está claro si esto persistirá en un futuro próximo.

Una forma de equilibrar los dos aspectos sería mediante la introducción de mecanismos adicionales que vinculen los salarios a la inflación fijada a las categorías profesionales más bajas y a las actividades de baja remuneración. En algunos países, el salario mínimo ya desempeña este papel. Sin embargo, en otros países no existe un salario mínimo legal, o el salario mínimo se ajusta automáticamente a la inflación.

La introducción de la indexación selectiva podría aportar dos ventajas principales. En primer lugar, apoyaría la recuperación salarial de los grupos que tienen menos poder de negociación. En segundo lugar, contribuiría a reducir las diferencias salariales y las desigualdades. Si se dirigiera a los grupos con salarios bajos, el impacto en las espirales de precios y salarios sería más limitado.

REFERENCIAS

- Aizenman, Joshua (2008). Wage indexation. En M. Vernengo, E. Perez Caldentey & B. J. Rosser Jr. (Eds.), *The New Palgrave Dictionary of Economics* (vol. 8, pp. 1-5). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_1322-2
- Banco Central Europeo [BCE] (2022). *Minimum wages and their role for euro area wage growth*, in *Economic bulletin*, No. 3. Autor.
- Banco Central Europeo [BCE] (2023). *Boletín económico N.º 2/2023*. Autor. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesBCE/BoletinEconomicoBCE/2023/Fich/bebce2302.pdf>
- Bechter, Barbara; Brandl, Bernd, & Meardi, Giuglielmo (2012). Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations [¿Sectores o países? Tipologías y niveles de análisis en las relaciones laborales comparadas]. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 185-202. <https://doi.org/10.1177/0959680112452691>
- Calmfors Lars & Driffill John (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance [Estructura de negociación, corporativismo y desempeño macroeconómico]. *Economic Policy*, 3(6), 13-61. <https://doi.org/10.2307/1344503>
- Comisión Europea (2015). *Relaciones laborales en Europa 2014*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Autor.
- Comisión Europea (2017). *Ficha informativa temática del Semestre Europeo. Evolución salarial y sistemas de fijación de salarios*. Autor.
- Comisión Europea (2020). *Employment and Social Developments in Europe*. Autor.
- Comisión Europea (2023a). *Spring 2023 Economic Forecast: an improved outlook amid persistent challenges*. Autor. https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/spring-2023-economic-forecast-improved-outlook-amid-persistent-challenges_en#executive-summary
- Comisión Europea (2023b). *European Economic Forecast, Winter 2023 Institutional Paper 194*. Autor. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-02/ip194_en_1.pdf
- Comisión Europea (2023c). *Autumn 2023 Economic Forecast: A modest recovery ahead after a challenging year*. Autor. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_5743
- Comisión Europea (2023d, 21 de noviembre). *European Semester: Commission sets out key priorities for 2024 to strengthen EU competitiveness*. Autor. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10697&furtherNews=yes>

- Rodriguez Contreras, Ricardo & Molina Romo, Oscar (2023). *Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining*. Eurofound. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ef23005en.pdf>
- Destatis (2022). *Mindestlohn [Salario mínimo]*. Autor. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html
- Destatis (2023). *Tarifverdienste 2022 um 2,2 % höher als im Vorjahr. Pressemitteilung Nr. 081 vom 2. März 2023 [Los beneficios acordados colectivamente son un 2,2 % superiores en 2022 a los del año anterior, comunicado de prensa n.º 081 de 2 de marzo de 2023]*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_081_622.html
- Eurofound (2010). *Wage indexation in the European Union – Background paper, Dublin [Indexación salarial en la Unión Europea. Documento de antecedentes]*. Autor.
- Eurofound (2023a). *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series [Salarios mínimos en 2023: revisión anual]*. Autor.
- Eurofound (2023b). *Living and working in France*. Autor. <https://www.eurofound.europa.eu/country/france#pay>
- Fánffinger, Anita (2022, 3 de junio). *Kritik an Mindestlohn-Erhöhung Keine Lust mehr auf Tarife? [Críticas al aumento del salario mínimo. ¿Cansado de los aranceles?]*. *Tagesschau*. <https://web.archive.org/web/20220607100708/https://www.tagesschau.de/wirtschaft/mindestlohn-tarifautonomie-101.html>
- Hotrec (2022). *Labour shortages in the hospitality sector: forward-thinking and practices sharing [Escasez de mano de obra en el sector de la hostelería: visión de futuro e intercambio de prácticas]*. <https://web.archive.org/web/20231130042935/https://www.hotrec.eu/wp-content/customer-area/storage/820954f9378601e74ea3a158aa512550/Labour-shortages-in-the-hospitality-sector-.pdf>
- IndustriAll (2022a). *Together. In Action. For Higher Wages [Juntos. En acción. Para salarios más altos]*. <https://news.industrialall-europe.eu/p/4-higher-wages-home>
- IndustriAll (2022b). *Cost of living: trade unions score important wins, but the struggle goes on [Coste de la vida: los sindicatos logran importantes victorias, pero la lucha continúa]*. <https://news.industrialall-europe.eu/Article/811>
- Légifrance (2022). *Code du travail*. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000046194110
- Lesch, Hagen (2021, 29 de diciembre). *Die hohe Inflation ist kein Argument für höhere Löhne [La alta inflación no es un argumento a favor de salarios más altos]*. *Institut der deutschen Wirtschaft*. <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/hagen-lesch-die-hohe-inflation-ist-kein-argument-fuer-hoehere-loehne.html>
- Müller, Torsten & Schulten, Thorsten (2019). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame [La negociación colectiva en Europa: hacia un final]*. ETUI.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2019). *Negotiating our way up: collective bargaining in a changing world of work [Negociar nuestro camino hacia arriba: la negociación colectiva en un mundo laboral cambiante]*. Autor.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2022) *Minimum wages in times of rising inflation*. Autor.

<https://www.oecd.org/employment/Minimum-wages-in-times-of-rising-inflation.pdf>

Traxler, Franz (1995). Farewell to labour market associations? [¿Adiós a las asociaciones del mercado de trabajo?]. En Colin Crouch & Franz Traxler (Eds.), *Organized industrial relations in Europe: What future?* [Relaciones industriales organizadas en Europa: ¿qué futuro?] (pp. 3-19). Avebury.

Traxler, Franz & Mermet, Emmanuel (2003). Coordination of collective bargaining: The case of Europe [Coordinación de la negociación colectiva: el caso de Europa]. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 9(2), 229-246.

Visser Jelle (2013). *Instituciones de negociación salarial: de crisis en crisis*, *Economía europea*. *Economic Papers* 488. Comisión Europea.

RICARDO RODRÍGUEZ CONTRERAS

Investigador principal en la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo y Vida (Eurofound) en proyectos relacionados con las relaciones industriales, el diálogo social y la negociación colectiva. También dirige investigaciones vinculadas al impacto en el empleo y las relaciones laborales de procesos de reestructuración resultantes del cambio tecnológico y la transformación digital.

ÓSCAR MOLINA ROMO

Profesor agregado laboral de la UAB. Sus intereses de investigación giran en torno a las relaciones laborales y los sistemas de negociación colectiva desde una perspectiva comparada, prestando particular atención a la evolución del diálogo social y la concertación. Corresponsal de Eurofound.

<https://orcid.org/0000-0002-8660-8919>

Referencia normalizada

Rodríguez Contreras, Ricardo & Molina Romo, Óscar (2023). Indexación y adaptación de la negociación colectiva sectorial a la crisis de inflación. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 9, 49-72. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.113>