

## DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UN CLIMA DE ALTA INFLACIÓN: UNA PANORÁMICA DE LA UE-27

### SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE BARGAINING IN A CLIMATE OF HIGH INFLATION: AN EU-27 OUTLOOK

Óscar Molina Romo

#### Resumen

Este artículo explora cómo se ha adaptado la negociación colectiva al nuevo escenario inflacionario en la UE-27 y qué papel ha jugado el diálogo social, basado en la información proporcionada por la Red de Corresponsales de Eurofound. El análisis presta especial atención a los mecanismos que configuran las prácticas de fijación de salarios y los salarios negociados y las diferencias entre grupos de trabajadores y sectores. El texto muestra tensiones crecientes en la negociación colectiva como consecuencia de la inflación, pero con un aumento limitado de los niveles de conflicto durante 2022. Además, hay pocas experiencias de pactos de rentas que brinden respuestas coordinadas a la crisis del coste de vida, aunque los mecanismos prevaletentes de coordinación bipartita siguen siendo clave en algunos países. El análisis también confirma un papel limitado de los mecanismos de indexación, lo que contrasta con muchos países donde la inflación tiene un papel formal en la fijación de salarios negociados o incluso el salario mínimo. Finalmente, el análisis sugiere una recuperación más fuerte del poder adquisitivo a través de salarios negociados para grupos de salarios más bajos y sectores con salarios más bajos.

**Palabras clave:** Negociación colectiva; Diálogo social; Inflación; Relaciones laborales

#### Abstract

*This Working Paper explores how collective bargaining has adapted to the new inflationary scenario in the EU-27 and what role has played in social dialogue. It relies on information provided by the Network of Eurofound Correspondents. The analysis pays particular attention to those mechanisms shaping wage-setting practices and negotiated wages, and the differences across groups of workers and sectors. The working paper shows growing tensions in collective bargaining because of inflation, but a limited increase in conflict levels during 2022. Moreover, there are few experiences of peak-level incomes policies agreements providing coordinated responses to the cost-of-living crisis, though prevailing mechanisms of bipartite coordination have remained key in some countries. The analysis also confirms a limited role for indexation mechanisms, that contrasts with many countries where inflation has a formal role in setting negotiated wages. Finally, the analysis suggests a stronger recovery of purchasing power through negotiated wages for lower wage groups and low pay sectors.*

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

#### Contacto

[oscar.molina@uab.cat](mailto:oscar.molina@uab.cat)



**Keywords:** Collective bargaining; Social dialogue; Inflation; Industrial relations

## Sumario

1. Introducción	74
2. El contexto de la negociación colectiva en tiempos inflacionarios: diálogo social y conflicto laboral	76
2.1. Conflicto laboral	76
2.2. Diálogo social y políticas de rentas	76
3. Negociación colectiva, inflación e indexación	77
3.1. Indexación automática	78
3.2. El papel de la inflación en la fijación de salarios	78
3.3. Negociación colectiva y salarios mínimos en el contexto de la inflación	79
4. Mantener los salarios reales: fórmulas utilizadas y grupos afectados	80
4.1. Compensación de pérdidas de poder adquisitivo: pagos a tanto alzado y bonificaciones	80
4.2. Dinámica de los salarios reales: diferencias entre sectores y grupos de trabajadores, mayores aumentos para los grupos de salarios más bajos	82
5. Conclusión	82
Referencias	83

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Las economías de la UE se enfrentan desde 2021 a una inflación creciente como consecuencia de la tensión en las cadenas de valor causada por la crisis pandémica y el aumento de los precios de la energía y los alimentos tras la guerra en Ucrania. En la mayoría de los países europeos, esto constituye un cambio importante en el entorno para la negociación de salarios, ya que la baja inflación ha sido la norma desde finales de los años noventa. Este contexto inflacionario genera presiones para que los actores de la negociación colectiva se adapten y respondan a su doble impacto sobre los salarios. En primer lugar, la inflación conduce a una disminución del poder adquisitivo de los salarios y, por tanto, del consumo privado. En segundo lugar, afecta en mayor medida a aquellos trabajadores y hogares con ingresos más bajos, ya que tienen que dedicar una parte proporcionalmente mayor de sus salarios a pagar facturas de energía, alimentos, etc. (International Labour Organization [ILO], 2022).

Las diferencias entre países en las tasas de inflación constituyen un primer elemento para explicar el impacto diferencial sobre los salarios reales. Estas diferencias pueden surgir debido a diferentes grados de dependencia del gas importado o de la capacidad de sustituir los combustibles fósiles por fuentes de energía renovables. Sin embargo, la traducción de los salarios en pérdidas de poder adquisitivo, así como su impacto distributivo, depende crucialmente del contexto institucional para fijar los salarios (cobertura y

<sup>1</sup> Working paper original en inglés disponible en Molina (2023).

estructura de la negociación colectiva, entre otros) y de aquellas políticas implementadas por los gobiernos que pueden reducir la necesidad de fijar salarios más altos (Cantero y Aumayr-Pintar, 2023).

Para analizar el papel de la negociación colectiva en la crisis del coste de la vida es necesario tener en cuenta dos aspectos. En primer lugar, la actual crisis inflacionaria no ha sido impulsada por una fijación de salarios expansiva o por rigideces en las instituciones de negociación colectiva (ILO, 2022). De hecho, los salarios reales han experimentado en muchos países pérdidas sostenidas durante los últimos quince años o, en el mejor de los casos, aumentos limitados. En segundo lugar, en muchos países la negociación colectiva se ha descentralizado, las tasas de cobertura han disminuido y muchos estudios han demostrado un papel limitado de los mecanismos de indexación en los convenios colectivos (de Spiegelaere, 2023, Koester y Grapow, 2021). Como consecuencia de ello, los aumentos salariales negociados durante los últimos dos años se han mantenido en la mayoría de los países muy por debajo de los aumentos de precios (Lübker y Janssen, 2022). Por lo tanto, podemos esperar que en 2023 la negociación colectiva y el diálogo social puedan desempeñar un papel clave para ayudar a mitigar los impactos negativos de la crisis del costo de vida en los trabajadores y ayudar a lograr respuestas inclusivas para proteger a los grupos con salarios más bajos, evitando al mismo tiempo las espirales de precios.

Este artículo explora cómo se ha adaptado la negociación colectiva al nuevo escenario inflacionario en la UE-27, basado en la información proporcionada por la Red de Corresponsales de Eurofound. El análisis presta especial atención a los mecanismos que configuran las prácticas de fijación de salarios y los salarios negociados y las diferencias entre grupos de trabajadores y sectores. El texto muestra tensiones crecientes en la negociación colectiva como consecuencia de la inflación, pero un aumento limitado de los niveles de conflicto durante 2022. Además, hay pocas experiencias de pactos de rentas que brinden respuestas coordinadas a la crisis del coste de vida, aunque los mecanismos prevalecientes de coordinación bipartita siguen siendo clave en algunos países. El análisis también confirma un papel limitado de los mecanismos de indexación, lo que contrasta con muchos países donde la inflación tiene un papel formal en la fijación de salarios negociados o incluso el salario mínimo. Finalmente, el análisis sugiere una recuperación más fuerte del poder adquisitivo a través de salarios negociados para grupos de salarios más bajos y sectores con salarios más bajos.

En primer lugar, el documento proporciona los antecedentes para la negociación de salarios, analizando los niveles de conflicto y el papel desempeñado por el diálogo social en la coordinación de las respuestas de los interlocutores sociales. En segundo lugar, analiza los mecanismos de indexación que vinculan los salarios con la inflación u otros indicadores del costo de vida. La sección también analiza la interacción entre los salarios negociados y el salario mínimo. Finalmente, se analiza las diferencias en los aumentos salariales entre grupos de trabajadores y sectores.

## 2. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TIEMPOS INFLACIONARIOS: DIÁLOGO SOCIAL Y CONFLICTO LABORAL

### 2.1. Conflicto laboral

Es probable que la caída de los salarios reales provocada por el aumento del coste de vida cree tensiones en las negociaciones de convenios colectivos, especialmente a partir de 2023. Sin embargo, el análisis de la evolución de la negociación colectiva en los países de la UE-27 muestra que estas tensiones no se han traducido hasta ahora en un aumento generalizado de los conflictos laborales y las huelgas en todos los países de la UE. En general, los interlocutores sociales han abordado con cautela la renovación de acuerdos debido a las incertidumbres en torno a la persistencia de la inflación y su impacto en la economía, lo que también ha contribuido a reducir los niveles de conflictividad. Solo en un número limitado de países ha habido un aumento de las huelgas y los conflictos. Este es el caso de Austria, donde se han producido más acciones industriales en un país con niveles normalmente muy bajos de huelgas. También en Grecia, donde el sindicato GSEE convocó huelgas en abril y noviembre de 2022, especialmente en el sector público. También en Portugal, los sindicatos del sector público han organizado una oleada de huelgas en el último trimestre de 2022 reivindicando aumentos salariales que incluyeron a médicos, docentes y trabajadores del transporte, entre otros. Una situación similar ocurrió en Eslovenia, donde las huelgas fueron particularmente intensas en el sector público. Un mayor conflicto en el sector público podría explicarse como consecuencia de las pérdidas acumuladas de poder adquisitivo de los trabajadores del sector público desde la crisis financiera de 2008 y las políticas de austeridad. En Finlandia, los desacuerdos entre empresarios y sindicatos han provocado que no se haya firmado un acuerdo en el sector público local, donde la ronda de negociaciones de la primavera de 2022 estuvo marcada por la falta de acuerdo entre el gobierno local y los empresarios del condado KT (Kuntatöytäajat) y los sindicatos de profesionales sanitarios, lo que dio lugar a algunas huelgas.

### 2.2. Diálogo social y políticas de rentas

El diálogo social puede desempeñar un papel importante al proporcionar un contexto favorable para coordinar y gestionar las respuestas a la crisis inflacionaria. Un primer mecanismo para lograr este objetivo son los llamados acuerdos de políticas de rentas, mediante los cuales los interlocutores sociales y el gobierno definen algunas políticas y objetivos para controlar la inflación. Estos acuerdos a menudo implican una coordinación de salarios negociados para facilitar la moderación salarial (Busemeyer et al., 2022), pero también pueden incluir objetivos específicos con respecto al impacto distributivo de la inflación, como límites a los beneficios o políticas dirigidas a los grupos de bajos salarios.

De toda la UE-27, solo Portugal ha firmado un acuerdo tripartito. El Acuerdo de Medio Plazo para la Mejora de los Ingresos, los Salarios y la Competitividad, para el período 2023-2026, incluye directrices sobre política salarial. El principal objetivo del acuerdo

tripartito es aumentar la proporción de los salarios en el PIB en al menos tres puntos porcentuales, hasta alcanzar el 48,3 % en 2026, para converger con la media de la UE. El acuerdo incluye incentivos a los empresarios, concretamente el aumento del 50 % de las deducciones fiscales patronales a cambio de aumentos salariales para las empresas que cumplan al menos una de las siguientes condiciones: tener una negociación colectiva dinámica (convenios colectivos firmados o renovados con una anterioridad inferior a tres años); incrementos salariales anuales de acuerdo con los objetivos previstos en el acuerdo tripartito; y haber reducido la diferencia entre los empleos 10 % mejor pagados y los 10 % peor pagados. En España, tras varios meses de negociaciones, los interlocutores sociales firmaron en mayo de 2023 el quinto acuerdo interconfederal para la negociación colectiva y el empleo. El acuerdo proporciona directrices para negociar convenios colectivos y se considera un mecanismo importante para coordinar la negociación colectiva. El pacto establece una senda de aumentos salariales durante los próximos tres años, consistente en un aumento del 4 % en 2023, del 3 % en 2024 y del 3 % en 2025. En caso de que la inflación real supere el 4 % en 2023, el 3 % en 2024 y 2025, se proporcionará un aumento adicional del 1 %.

Aquellos países con mecanismos sólidos para la coordinación bipartita de la negociación colectiva se han basado en ellos para dar respuestas coordinadas. En Suecia los interlocutores sociales suelen negociar por un período de tres años, pero debido a la incertidumbre provocada por la crisis inflacionaria, acordaron una duración de un año en los convenios colectivos. En Bélgica, las negociaciones para un acuerdo interprofesional (IPA) comenzaron en noviembre de 2022 con el fin de proporcionar un marco coordinado para las respuestas de negociación colectiva a la crisis inflacionaria.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, INFLACIÓN E INDEXACIÓN

El uso de cláusulas de indexación en la negociación colectiva, incluidos los mecanismos de indexación y ajuste del coste de vida (Cost of living Adjustment — COLA—), vuelve a estar en el centro de la discusión como consecuencia de la crisis inflacionaria. Estos mecanismos sirven para ajustar automáticamente los salarios reales en caso de una inflación mayor a la esperada, lo que ayuda a proporcionar rigidez a los salarios reales y flexibilidad al salario nominal (De Spiegelaere, 2023). Si bien estos mecanismos estuvieron generalizados hasta mediados de los años noventa, el contexto de baja inflación llevó a abandonarlos en la mayoría de los países. Antes de la Gran Depresión, los mecanismos de indexación todavía estaban presentes en la negociación colectiva en seis países (Bélgica, España, Chipre, Luxemburgo, Malta y Eslovenia) (European Central Bank [ECB], 2008). Estudios posteriores han demostrado que solo Bélgica, Chipre y Luxemburgo han mantenido mecanismos de indexación automática (Eurofound, 2018).

El análisis confirma la extensión limitada de la indexación automática en los convenios colectivos en la UE-27, pero muestra una diversidad de mecanismos mediante los cuales los salarios se han ajustado al contexto inflacionario. Basándose en los cuatro regímenes de indexación salarial identificados por Koester y Grapow (2021), las siguientes

secciones se centran en tres de ellos: la indexación salarial automática, el papel formal de la inflación en la fijación de salarios y el papel de los salarios mínimos. Su impacto, en términos de capacidad de los salarios para mantenerse al día con la evolución de la inflación, varía significativamente.

### 3.1. Indexación automática

La indexación automática se produce cuando existen cláusulas en los convenios colectivos que establecen un vínculo automático con la evolución de los precios. La indexación automática de los salarios negociados se ha vuelto cada vez más rara en el contexto europeo. Algunos países prohíben explícitamente los mecanismos de indexación automática, pero aún consideran la inflación en los aumentos salariales (Francia, Alemania). En otros países, las cláusulas de indexación desaparecieron gradualmente de los convenios colectivos. Durante el período previo a la creación de la Unión Económica y Monetaria (UEM), los países que aspiraban a unirse a la zona euro emprendieron reformas de sus sistemas de fijación de salarios y eliminaron o redujeron el papel de la indexación. Este fue particularmente el caso de los países del sur de Europa: Italia eliminó la Scala Mobile en 1992 y España redujo gradualmente la extensión de las cláusulas de revisión. Los países de Europa del Este siguieron un camino similar durante las últimas dos décadas debido a la baja tasa de inflación.

Sin embargo, el análisis confirma la persistencia de la indexación automática en algunos países (Bélgica y Luxemburgo, y un equivalente funcional en Malta). En Luxemburgo existe un mecanismo de indexación salarial que garantiza aumentos salariales regulares. En particular, los salarios aumentan automáticamente si el índice de precios al consumidor aumenta al menos un 2,5 % en los 6 meses anteriores. En Malta, la indexación se realiza a través del subsidio COLA. Este mecanismo se basa en la tasa de inflación que determina el subsidio anual obligatorio otorgado a todos los empleados, pero que representa una pequeña parte del salario total y no afecta de forma significativa a las personas con salarios más altos. También en Bélgica existe un sistema de indexación automática establecido en una ley de 1996 que obligaba a los interlocutores sociales a negociar aumentos salariales durante un período de dos años, dentro de los límites señalados por límite superior fijado por la evolución prevista de los salarios por hora en los principales mercados de exportación (Francia, Alemania, Países Bajos) y un suelo determinado por la inflación esperada en Bélgica (Geis, 2023). Además, existe un mecanismo de ajuste adicional que permite aumentos salariales adicionales si la inflación real excede la prevista y el crecimiento salarial en las economías vecinas. Esto explica por qué el gobierno no ha introducido medidas adicionales para dar cabida a los aumentos de precios de los productos esenciales.

### 3.2. El papel de la inflación en la fijación de salarios

En un segundo grupo de países, la inflación desempeña un papel importante en la fijación de salarios, pero no hay una recuperación automática del poder adquisitivo de los

salarios vinculándolo a la inflación. La forma en que esto sucede varía significativamente entre países. En algunos casos, la inflación ya tiene un papel en las rondas de negociación, a través de directrices salariales. En Austria, la llamada fórmula Benya prevé una compensación por la inflación más una parte de los aumentos de productividad del año anterior. Por lo general, los aumentos salariales compensan la inflación. En algunos sectores de Alemania se utiliza un mecanismo similar, el llamado margen de distribución neutral (suma de inflación y productividad). Estos mecanismos no prevén una recuperación automática, ni siquiera implican un papel formal para la inflación, pero dan forma al resultado de la fijación de salarios. En Eslovenia, muchos convenios colectivos hacen referencia a la inflación como un factor para ajustar los salarios, aunque solo algunos de ellos contienen una indexación ex ante de los salarios. Si bien en algunos casos la inflación es simplemente uno de los indicadores, en otros el valor o la relación de ajuste de los salarios con respecto a la inflación se define explícitamente.

Los convenios colectivos en otros países incluyen mecanismos para recuperar el poder adquisitivo ex post. Este es el caso de España, donde alrededor del 45 % de los trabajadores con convenio colectivo firmado para 2023 tienen cláusulas de revisión salarial que permitirán incrementar los salarios en caso de una inflación real superior a la prevista, pero el número de trabajadores con cláusulas de revisión salarial ha ido aumentando durante 2022. Del mismo modo, en el caso de Francia, varios sectores han comenzado a tomar la precaución de incluir una cláusula de revisión en sus convenios para mantener los incrementos salariales en línea con la inflación. El ajuste no es automático y solo puede realizarse mediante negociación. También se han observado mecanismos similares en el caso del sector público de Irlanda. Las negociaciones para un nuevo acuerdo de servicio público conocido como el acuerdo “Building Momentum” tuvieron lugar a finales de 2020 y cubrieron los años 2021 y 2022. El acuerdo incluía una cláusula de revisión que se activó a principios de 2022 debido al aumento del costo de vida. Aunque ya estaba contemplada la negociación de un acuerdo para 2022, la inflación fue un factor predominante en la preparación y durante las negociaciones entre el comité de servicios públicos de la Confederación Irlandesa de Sindicatos (ICTU) y el Departamento de Reforma y Gasto Público.

### 3.3. Negociación colectiva y salarios mínimos en el contexto de la inflación

En un tercer grupo de países, no existe una indexación automática ni un papel directo o formal de la inflación en la fijación de salarios. Sin embargo, la inflación todavía juega un papel indirecto en los salarios negociados, a través del impacto del salario mínimo legal, que muy a menudo incorpora indicadores del coste de vida. La interacción entre los salarios mínimos y negociados depende de varios factores, incluido el mecanismo mediante el cual se actualiza el salario mínimo o la capacidad de respuesta de los convenios colectivos a los cambios en el salario mínimo. Además, el impacto del salario mínimo tiende a limitarse a los grupos de salarios más bajos en los convenios colectivos, que tienen más probabilidades de caer por debajo cuando el salario mínimo aumenta. Desde

este punto de vista, tiene un impacto distributivo positivo al comprimir la distribución salarial.

En algunos países como Francia, la inflación juega un papel importante de forma indirecta, ya que la indexación del salario mínimo legal a la inflación da como resultado aumentos sucesivos que, a su vez, repercuten en los salarios negociados en convenio. Como resultado de los tres aumentos del salario mínimo en 2022, los salarios mínimos fijados en los convenios colectivos sectoriales se superaron a menudo, ya que los interlocutores sociales afectados no pudieron renegociar las escalas salariales al mismo ritmo. Un caso similar es el de Luxemburgo, donde los aumentos salariales negociados en el sector privado se actualizan según la evolución del salario mínimo. En España, los empresarios no apoyaron el aumento del salario mínimo legal aprobado por el gobierno en 2023, de acuerdo con los sindicatos, y se quejaron de que estos aumentos reducían el margen de negociación colectiva y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales. En Estonia, los sindicatos apoyaron mayores aumentos del salario mínimo ante la lenta adaptación de la negociación colectiva al escenario inflacionario. En Eslovenia, los convenios colectivos suelen determinar sus valores en niveles inferiores al salario mínimo legal, por lo que el empleador debe pagar a esos trabajadores la diferencia hasta el salario mínimo. Por tanto, su aumento salarial depende de la indexación del salario mínimo legal, no de cambios en los acuerdos sectoriales.

#### 4. MANTENER LOS SALARIOS REALES: FÓRMULAS UTILIZADAS Y GRUPOS AFECTADOS

Los mecanismos utilizados por los interlocutores sociales para aumentar los salarios reales y sostener su poder adquisitivo han mostrado diferencias notables en dos dimensiones. En primer lugar, en relación con la forma en que se han definido los aumentos salariales en los convenios colectivos. En segundo lugar, respecto de los colectivos afectados por las subidas y su impacto distributivo.

##### 4.1. Compensación de pérdidas de poder adquisitivo: pagos a tanto alzado y bonificaciones

En el contexto de la UE, se han utilizado diversos mecanismos para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Todos estos tienen en común un aumento puntual de la renta disponible. Sin embargo, la forma en que esto se ha implementado ha adoptado muchas formas.

En la mayoría de los países analizados se puede apreciar una preferencia por el uso de pagos a tanto alzado para compensar a los trabajadores por las pérdidas de poder adquisitivo. El uso de estos mecanismos tiene algunas ventajas sobre los aumentos salariales tradicionales. En primer lugar, a diferencia de los aumentos salariales, estos pagos no tienen efectos duraderos sobre los salarios, no reproducen 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 con salarios más bajos. Por último, son más flexibles y no requieren la adaptación de los mecanismos y fórmulas de fijación de salarios existentes. Sin embargo, en un contexto inflacionario también presentan algunos inconvenientes, incluida la falta de consolidación de los aumentos salariales y la dificultad para los trabajadores afectados de conocer con exactitud el aumento efectivo de los salarios.

Además, el uso de estos mecanismos puede resultar más oneroso para las pequeñas empresas, especialmente cuando el importe es elevado. Desde la perspectiva de los trabajadores, la desventaja es que, si los precios continúan altos o aumentan, habrá que volver a renegociar los pagos a tanto alzado.

El uso de este tipo de pagos ha sido particularmente importante en Alemania, donde los pagos de compensación por inflación han complementado los aumentos salariales en los convenios colectivos. Como parte del paquete de ayuda adoptado por el gobierno alemán para mitigar las altas tasas de inflación, a las empresas se les permitió pagar un subsidio de inflación libre de impuestos (*Inflationsgeld*) en dos cuotas de 1.500 EUR en 2023 y 2024. En Austria, los empresarios inicialmente ofrecieron pagos a tanto alzado, pero la fuerte oposición de los sindicatos llevó a recurrir a aumentos salariales estándar. En Dinamarca, donde estos mecanismos nunca se han utilizado, los interlocutores sociales han comenzado a discutir la posibilidad de hacer pagos a tanto alzado como una especie de parche contra la inflación. También, en Finlandia, los interlocutores sociales del sector industrial han acordado aumentos salariales por debajo de la inflación, complementados con pagos únicos. Suecia también ha combinado aumentos salariales con pagos a tanto alzado. Otros países donde se han utilizado estos mecanismos son Croacia, Italia, Lituania o Polonia. En Luxemburgo y Portugal se han utilizado pagos a tanto alzado para los trabajadores del sector público.

En otros países, el aumento del ingreso disponible de los empleados ha adoptado otras formas. En Irlanda, una característica utilizada para gestionar las presiones inflacionarias sobre los salarios fue la expansión del plan de exención de pequeñas prestaciones, mediante el cual los empleadores podían proporcionar a los empleados un vale libre de impuestos de hasta 1.000€ anuales (el límite anual anterior era de 500€). Esta fue una demanda de los sindicatos. En los Países Bajos, los empresarios han utilizado diferentes formas de compensar a sus empleados, incluidas bonificaciones, régimen fiscal relacionado con la compra de bicicletas, subsidio adicional para financiar inversiones. En Francia, hay negociaciones dentro de las empresas sobre la participación en beneficios (*partage de la valeur*), con el fin de generalizar y fortalecer los beneficios de los esquemas de participación financiera y de participación en beneficios. El objetivo es permitir que los beneficios de las empresas se compartan de forma más justa con los empleados.

#### 4.2. Dinámica de los salarios reales: diferencias entre sectores y grupos de trabajadores, mayores aumentos para los grupos de salarios más bajos

En la mayoría de los países de la UE-27, los aumentos salariales negociados durante 2021 y 2022 se han mantenido por debajo de los niveles de inflación. Esto se ha traducido en pérdidas salariales reales para grandes grupos de trabajadores. El impacto distributivo de la inflación, que afecta desproporcionadamente a los grupos con salarios más bajos, ha llevado a los interlocutores sociales en algunos de los países estudiados a implementar políticas salariales destinadas a favorecer a estos grupos. En primer lugar, aumentando los salarios mínimos legales. En segundo lugar, fijando en el convenio colectivo aumentos más elevados para los grupos con salarios más bajos. Este es el caso de Austria, donde hubo una tendencia hacia aumentos salariales escalonados, es decir, aumentos mayores en los grupos de salarios más bajos y aumentos más bajos en los grupos de salarios más altos.

En todos los sectores, hay cierta evidencia que apunta a un mayor crecimiento salarial en sectores caracterizados por salarios generalmente bajos. En Portugal, el comercio mayorista y minorista registró elevados aumentos salariales en comparación con otros sectores, incluido el sector público. En Italia, los convenios colectivos nacionales de actividades de servicios establecen aumentos salariales muy por encima de la inflación y superiores a los de muchos otros sectores. Al mismo tiempo, en varios países el sector público ha registrado aumentos salariales inferiores en comparación con el promedio nacional. Este ha sido el caso de Bélgica, República Checa, Hungría o Portugal. Por el contrario, en España, los sindicatos y el gobierno firmaron un convenio colectivo que distribuyó un aumento salarial del 9,8 % durante los próximos tres años.

### 5. CONCLUSIÓN

Después de dos años desde la prueba de resistencia que supuso la crisis pandémica sobre la negociación colectiva, la inflación plantea nuevos desafíos a los interlocutores sociales. Las pérdidas de salarios reales provocadas por el aumento de la inflación han presionado a los gobiernos para que amortigüen su impacto, pero también a los interlocutores sociales para que establezcan acuerdos salariales más altos en un contexto de creciente incertidumbre y desaceleración económica. Algunos trabajos ya han puesto de relieve las dificultades de la negociación colectiva para mantenerse al día con la inflación (de Spiegelaere, 2023; Eurofound, 2023). El papel limitado de los mecanismos de indexación explica parte de la lenta respuesta de los salarios negociados en convenio.

La adaptación de los sistemas de negociación colectiva en los países de la UE-27 al nuevo escenario inflacionario muestra una notable diversidad de prácticas, pero también algunos puntos en común. Hasta ahora, la adaptación no ha provocado alteraciones importantes en las prácticas e instituciones de negociación colectiva. Han surgido tensiones en torno a la fijación de salarios en algunos países y sectores, pero no hubo un aumento generalizado de los conflictos industriales durante 2022.

Los interlocutores sociales han recurrido a mecanismos ad hoc para hacer frente a la crisis inflacionaria. La extensión limitada de los mecanismos de indexación, junto con la preferencia por el uso de mecanismos de tasa fija, sugiere un riesgo bajo de espirales de precios-salarios en el corto y mediano plazo. Sin embargo, dado que las previsiones sugieren la persistencia de una inflación alta durante 2023, surge la pregunta sobre la capacidad de las prácticas de fijación de salarios para garantizar el poder adquisitivo de los salarios. Alcanzar un equilibrio entre los objetivos de garantizar la recuperación del poder adquisitivo —especialmente para los grupos con salarios bajos, minimizando al mismo tiempo los riesgos de efectos de segunda ronda— podría brindar apoyo para la introducción de mecanismos específicos temporales que garanticen una mayor adaptación de los salarios para los grupos o actividades con salarios bajos.

## REFERENCIAS

- Busemeyer, Marius R.; Carstensen, Martin B., & Emmenegger, Patrick (2022). Orchestrators of coordination: Towards a new role of the state in coordinated capitalism?. *European Journal of Industrial Relations*, 28(2), 231-250. <https://doi.org/10.1177/09596801211062556>
- Cantero Guerrero, María & Aumayr-Pintar, Christine (2023). *Measures to lessen the impact of the inflation and energy crisis on citizens, EF22081*. Eurofound.
- De Spiegelaere, Stan (2023). *All rise. Automatic wage increases in collective agreements in Europe, UNI Europa Snapshot Report 2023-01*. Uni Global Union Europe.
- Eurofound (2018). *Salary-setting mechanisms across the EU*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2023). *Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining*. Publications Office of the European Union.
- European Central Bank [ECB] (2008). *Wage indexation mechanisms in euro area countries, Monthly Bulletin May*. Autor.
- Geis, André (2023). Wage Indexation and International Competitiveness in Belgium: An Uneasy Coexistence: Belgium. *Selected Issues Papers, 2023(015), A001*.
- International Labour Organization [ILO] (2022). *Global Wage Report 2022-23*. Autor.
- Koester, Gerrit & Grapow, Helen (2021). The prevalence of private sector wage indexation in the euro area and its potential role for the impact of inflation on wages. *Economic Bulletin Boxes, 7*. European Central Bank.
- Lübker, Malthe & Janssen, Tilo (2022). *WSI European Collective Bargaining Report 2021/2022: Collective bargaining in times of crisis, war, and inflation (No. 77e)*. WSI Report.
- Molina, Oscar (2023, 26 de junio). *Collective bargaining in a climate of high inflation: The role of indexation mechanisms*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2023/collective-bargaining-climate-high-inflation-role-indexation>

## 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

Molina Romo, Óscar (2023). Diálogo social y negociación colectiva en un clima de alta inflación: una panorámica de la UE-27. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 9, 73-84.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.114>