

Relaciones laborales y diálogo social
**La negociación colectiva sectorial
frente al aumento de la inflación**

(Versión traducida y adaptada por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)



La negociación colectiva sectorial frente al aumento de la inflación



Cuando cite este informe, utilice la siguiente formulación:

Eurofound (2023), La negociación colectiva sectorial frente al aumento de la inflación, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autores: Ricardo Rodríguez Contreras (Eurofound) y Oscar Molina Romo (Universidad Autónoma de Barcelona)
Director de la investigación: Ricardo Rodríguez Contreras

Proyecto de investigación: Evolución de la negociación colectiva tras la crisis sanitaria, social y económica

Colaboradores: Salvo Leonardi y Nicolò Giangrande (Fondazione Giuseppe Di Vittorio); y Katharina Schöneberg, Sarah Schulze-Marmeling y Eckhard Voss (wmp consult)

Revisor: Christian Lyhne Ibsen (Centro de Investigación sobre Relaciones Laborales (FAOS), Universidad de Copenhague)

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023

Print: ISBN 978-92-897-2344-2 doi:10.2806/303867 TJ-04-23-772-EN-C

PDF: ISBN 978-92-897-2343-5 doi:10.2806/004554 TJ-04-23-772-EN-N

Este informe y todo el material asociado están disponibles en línea en <https://eurofound.link/ef23005>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2023

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de fotos u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse autorización directamente a los titulares de los derechos.

Imagen de portada: © JackF/Adobe Stock

Cualquier consulta sobre derechos de autor debe dirigirse por escrito a: copyright@eurofound.europa.eu

Las investigaciones realizadas antes de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea el 31 de enero de 2020, y publicadas posteriormente, pueden incluir datos relativos a los 28 Estados miembros de la UE. Después de esa fecha, las investigaciones solo tienen en cuenta los 27 Estados miembros de la UE (la UE de los 28 menos el Reino Unido), salvo que se especifique lo contrario.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Email: information@eurofound.europa.eu

Web: <https://www.eurofound.europa.eu>

Contenido

Resumen ejecutivo	1
Introducción	3
Contexto inflacionista en la UE	3
El impacto de la inflación en los salarios	5
Pasos metodológicos	6
Estructura del informe	6
1. Revisión de la negociación salarial colectiva en la UE	7
Diferentes enfoques nacionales de la fijación de salarios en la negociación colectiva	7
Mecanismos de fijación de salarios y retribuciones	8
Impacto de los salarios mínimos legales en el suelo salarial	10
Medidas políticas gubernamentales para amortiguar el impacto de la inflación	12
2. Panorama de los sistemas de negociación colectiva en algunos Estados miembros	15
Negociación colectiva en Alemania	15
Negociación colectiva en Francia	16
Negociación colectiva en Italia	17
3. Adaptación de los salarios en la negociación colectiva sectorial	19
Sector químico y farmacéutico	19
Sector metalúrgico	21
Sectores de servicios: Hostelería (Francia y Alemania) y trabajo doméstico (Italia)	22
4. Comparación de tendencias entre países y sectores	25
Salarios negociados e inflación: Ponerse al día o quedarse atrás	25
Volver a la indexación: Indexación directa e indirecta en los convenios colectivos	25
Enfoques de los interlocutores sociales	26
Salarios mínimos, inflación y fijación de salarios	26
Escasez de mano de obra	26
5. Conclusiones	27
Capacidad de la negociación colectiva sectorial para adaptarse a cambios bruscos de la inflación	27
Hacer frente a la inflación a medio plazo: Indexación selectiva	27
Orientaciones políticas	28
Bibliografía	29

Resumen ejecutivo

Introducción

Según las previsiones económicas de primavera de 2023 de la Comisión Europea, la inflación de la UE caerá al 6,7% en 2023 (desde el 9,2% de 2022), antes de reducirse al 3,1% en 2024. Aunque se espera que la inflación general siga bajando, en medio de una fuerte reducción de los precios de la energía, se prevé que la inflación subyacente, que excluye los precios de la energía, se mantenga elevada en el 6,9% para 2023 y el 3,6% para 2024.

En 2023, el Banco Central Europeo anunció que se prevé que la inflación se mantenga demasiado alta durante demasiado tiempo, por lo que sigue aumentando los tipos de interés, subiéndolos 25 puntos básicos en mayo de 2023 para garantizar el objetivo a medio plazo del 2% de inflación en 2025.

Los datos macroeconómicos y las previsiones muestran que, si bien se han descartado los riesgos amenazadores de recesión, la inflación sigue erosionando el poder adquisitivo de los hogares, los trabajadores y los consumidores.

Contexto político

La Comisión prevé que los salarios reales disminuirán en 2023, ya que la inflación seguirá erosionando el poder adquisitivo de los trabajadores y los hogares, aunque se espera un ligero repunte de los salarios reales hacia finales de año. Esta tendencia de los salarios no refleja el aumento del coste de la vida; el crecimiento de los salarios nominales está por debajo de las tasas de inflación, lo que se traduce en mayores pérdidas de poder adquisitivo para los empleados, cuyos salarios probablemente no alcanzarán la inflación en un futuro próximo.

Los gobiernos han promulgado amplios paquetes de medidas de alivio destinadas a mitigar el impacto de la inflación en los hogares y las familias, y en los sectores. Las medidas fiscales, como las reducciones de impuestos, se han utilizado ampliamente. Estas medidas suelen ser temporales, pero se han prorrogado periódicamente. Sin embargo, casi ninguna medida específica ha influido en las negociaciones salariales colectivas, salvo el subsidio de inflación en Alemania.

Principales resultados

Los regímenes de negociación salarial colectiva y los mecanismos de fijación de salarios varían mucho en la UE. Existen grandes diferencias en cuanto al nivel predominante de negociación y los vínculos entre estos niveles. La indexación salarial pretende vincular la evolución de los salarios a la variación real del coste de la vida para garantizar que los salarios reales no se vean superados por la inflación. Sin embargo, mientras que en la mayoría de los Estados miembros los procesos de negociación salarial colectiva determinan los

salarios basándose en las negociaciones y en la autonomía de los interlocutores sociales a nivel sectorial y de empresa, sólo unos pocos Estados miembros aplican procedimientos automáticos de ajuste salarial.

Se ha realizado un análisis de la adaptación de la negociación colectiva sectorial a la inflación en cuatro sectores: químico y farmacéutico, metalúrgico y servicios (hostelería y trabajo doméstico). Los datos recogidos en estos sectores y analizados en tres Estados miembros (Francia, Alemania e Italia) muestran cómo los salarios negociados han tenido dificultades para seguir el ritmo de la evolución de la inflación. En la mayoría de los casos analizados, los salarios negociados han crecido más lentamente que la inflación.

Las prácticas de fijación de salarios sugieren la existencia de un panorama abigarrado: en algunos sectores, los salarios negociados parecen ponerse al día con la evolución de la inflación, mientras que en otros sectores los salarios se quedan rezagados. La explicación de las diferencias encontradas apunta hacia algún tipo de patrón redistributivo según el cual los aumentos salariales reales han sido mayores para los trabajadores con salarios más bajos, ya sea porque se encuentran en la parte inferior de la escala salarial o simplemente porque pertenecen a sectores con salarios comparativamente bajos (hostelería y trabajo doméstico).

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

A pesar del papel destacado que han desempeñado los salarios en las últimas renovaciones de la negociación colectiva, esto no ha hecho que otros temas, como el tiempo de trabajo o la adaptación al cambio tecnológico, hayan quedado fuera de los convenios. Sin embargo, es cierto que los salarios se han vuelto más polémicos en el proceso de negociación, y esto puede haber contribuido indirectamente a que la negociación colectiva preste menos atención a otros temas en los convenios, aunque no hay subordinación.

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, en 2022 la escasez de mano de obra y de cualificaciones hizo que esto fuera en gran medida innecesario, y los aspectos distributivos de la escasez desempeñaron un papel más destacado durante las negociaciones.

El análisis de los convenios colectivos muestra marcadas diferencias entre sectores, que no siempre coinciden con las explicaciones existentes sobre la evolución salarial. Los aumentos salariales han sido significativamente superiores en los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico. Aunque es difícil estimar el aumento salarial real en cada convenio colectivo sectorial, ya que los aumentos salariales han ido acompañados de pagos

únicos en algunos casos, los datos sugieren que ha habido aumentos más significativos en el sector servicios, que se caracteriza por una menor productividad, cualificación, afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva que los sectores químico y metalúrgico.

Para explicar esta discrepancia entre la evolución y las expectativas hay que 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 en este sector. Además, las instituciones también desempeñan un papel. La existencia de un mecanismo formalizado para indexar los salarios a los precios de consumo también ayuda a explicar los mayores aumentos salariales en el sector servicios.

Indicadores políticos

- La inflación ha vuelto y, aunque se espera que disminuya progresivamente de aquí a 2025, las previsiones apuntan a que el crecimiento de los precios será persistente a medio plazo. Una disminución general persistente de los salarios reales no sería sostenible a largo plazo, ya que los conflictos sociales, las huelgas y los conflictos laborales en la negociación colectiva podrían intensificarse a corto plazo, lo que podría poner en peligro los objetivos estratégicos de la UE para la doble transición ecológica y digital.
- La negociación sectorial ha evolucionado en los últimos años y han empezado a surgir pautas diferentes en toda la UE. Es necesario seguir investigando estas tendencias divergentes, así como tomar medidas urgentes para mejorar la recogida y el suministro puntual de datos salariales en la UE, contribuyendo así a respaldar la toma de decisiones en materia de política económica.
- Nuevos factores, como la escasez de mano de obra y de cualificaciones, están influyendo considerablemente en la negociación colectiva sectorial. Aunque la escasez de mano de obra suele estar relacionada con los empleos vinculados a la transición ecológica y digital, las actividades del sector servicios también están experimentando escasez de mano de obra en los empleos peor remunerados. Para reducir la escasez de mano de obra debería reforzarse la inversión en la mejora y la reconversión de las cualificaciones, la formación y la mejora de los incentivos laborales, así como otras políticas específicas para sectores concretos, tal como propuso la Comisión Europea en el marco del Año Europeo de las Capacidades 2023.
- En consonancia con la aplicación de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados y los objetivos clave de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, deben adoptarse políticas públicas y medidas que respeten la autonomía de los interlocutores sociales para reforzar la negociación colectiva de los salarios y garantizar que las tasas de crecimiento y las actualizaciones de los salarios mínimos se mantengan en línea con la inflación y protejan a los trabajadores con salarios bajos.

Introducción

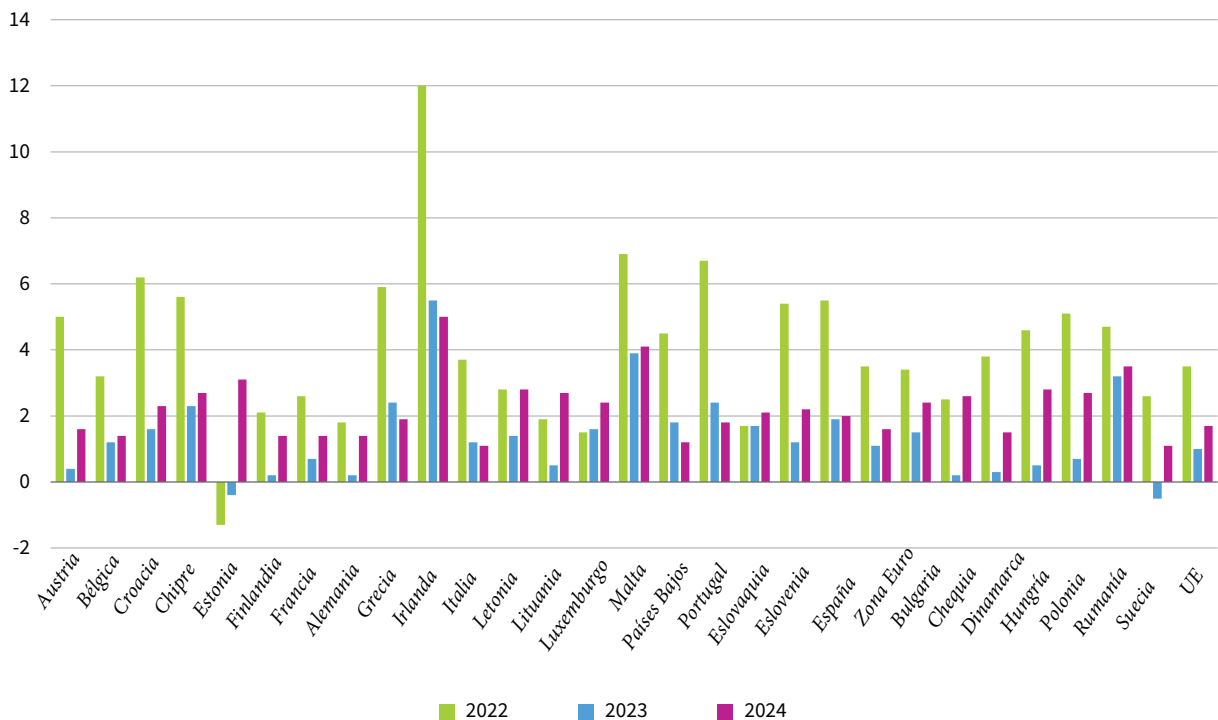
Contexto inflacionista en la UE

Según las previsiones económicas de primavera de 2023 de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2023a), el crecimiento del PIB de la UE será del 1,0% en 2023, frente al 0,3% previsto en noviembre de 2022, y del 1,7% en 2024 (Figura 1). A pesar del débil crecimiento económico, la bajada de los precios del gas está detrás de la mejora de las previsiones, debido a la diversificación de las fuentes de suministro y a la disminución del consumo de gas, así como a una serie de políticas gubernamentales de apoyo a la resistencia del gasto de los hogares. Aunque las condiciones varían según los sectores, el funcionamiento de los mercados de trabajo en la UE es relativamente sólido, con una tasa de empleo récord del 74,6 (213,7 millones de personas empleadas), y se espera que la tasa de

desempleo se mantenga cerca del mínimo histórico del 6,2% registrado a finales de 2022 (Comisión Europea, 2023b).

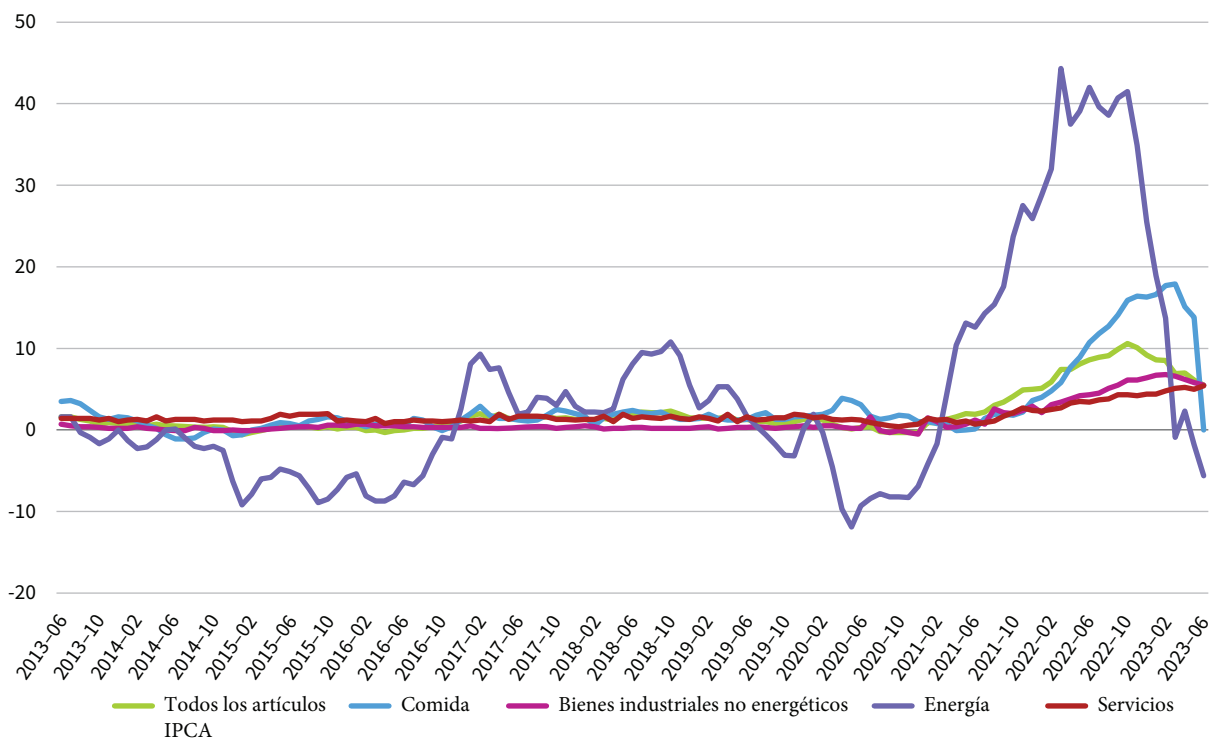
Los precios de los alimentos y la energía han sido, y siguen siendo, los principales componentes de la inflación de la zona del euro (gráfico 2). La Comisión también prevé que la inflación de la UE descienda al 6,7% en 2023 (desde el 9,2% de 2022), antes de reducirse al 3,1% en 2024. Sin embargo, se prevé que la inflación subyacente, que excluye los precios de la energía, se mantenga elevada en el 6,9% para 2023 y el 3,6% para 2024. Mientras tanto, el Banco Central Europeo (BCE) ha anunciado que "se prevé que la inflación se mantenga demasiado alta durante demasiado tiempo" (BCE, 2023), ya que el BCE sigue aumentando los tipos de interés, subiéndolos 25 puntos básicos en mayo de 2023 para garantizar el objetivo a medio plazo del 2% de inflación en 2025.

Gráfico 1: Previsiones económicas para la primavera de 2023: crecimiento del producto interior bruto en la UE, la zona euro y los 27 Estados miembros (%)



Fuente: Comisión Europea, 2023a

Gráfico 2: Inflación anual de la zona euro y sus principales componentes, junio 2013-junio 2023 (tasa de variación anual)



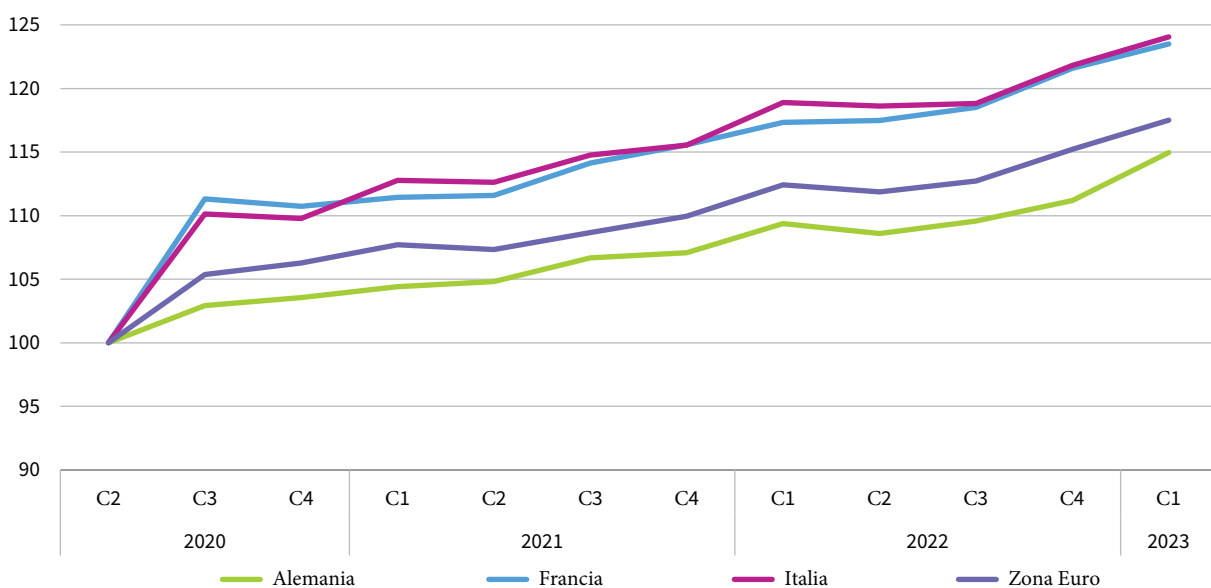
Nota: IPCA, Índice Armonizado de Precios de Consumo
Fuente: Comisión Europea, 2023a

Según estos datos macroeconómicos y las previsiones, la actividad económica de la UE ha descartado la amenaza de riesgos de recesión. Como todo ejercicio prospectivo, las proyecciones económicas están intrínsecamente rodeadas de una incertidumbre permanente. Por ejemplo, sigue habiendo interrogantes sobre el impacto de la retirada de los diversos paquetes de medidas de alivio y fiscales del Gobierno, y sobre si cabría esperar un

efecto rebote en 2024, sobre todo en términos de inflación energética.

Por lo que respecta al impacto de la inflación en los salarios, en 2022, en comparación con 2021, los sueldos y salarios por hora crecieron un 4,9% en la economía empresarial de la UE (Eurostat, 2023); sin embargo, el crecimiento de los salarios nominales (Figura 3) fue por detrás de la inflación, lo que provocó un descenso de los

Gráfico 3: Crecimiento de los salarios nominales (salarios al consumo)



Nota: La cifra mide la evolución de los salarios nominales y los salarios reales, respectivamente, con T2 2020 = 100. La remuneración por asalariado está desestacionalizada.

Fuente: Eurostat y cálculos de los autores

salarios reales en 2022 en los países seleccionados que abarca este estudio (Francia, Alemania e Italia) (Figura 4). Las renovaciones durante 2022 han permitido una actualización de los aumentos salariales negociados y una recuperación parcial de las pérdidas registradas en 2021, aunque estos aumentos salariales se mantuvieron por debajo de la inflación a finales de 2022, a pesar de la presión de los sindicatos para recuperar el poder adquisitivo perdido a través de la negociación colectiva en el segundo semestre de 2022.

La magnitud del descenso de los salarios reales varía de un país a otro. Los distintos niveles de inflación de cada país ayudan a explicar estas variaciones, al igual que las diferencias entre sectores en cuanto a los salarios pagados, y el débil o fuerte poder de negociación de los sindicatos en el momento de la negociación colectiva. Además, también hay que tener en cuenta la amplia gama de importantes medidas de política estatal destinadas a mitigar el impacto del aumento del coste de la vida (en particular, los precios de la energía) aplicadas durante 2022 y 2023, incluido el aumento del salario mínimo legal en aquellos países en los que el salario lo fija el gobierno o está directamente vinculado al aumento del coste de la vida.

Según las previsiones de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2023a), los salarios reales deberían volver a disminuir en 2023, ya que la inflación sigue erosionando el poder adquisitivo de los trabajadores y los hogares, aunque se espera un ligero repunte de los salarios reales hacia finales de año. Las proyecciones del BCE prevén aumentos de alrededor del 5% en los salarios negociados en 2023, seguidos de un 4,4% en 2024 y un 3,6% en 2025 (Bobeica et al, 2023).

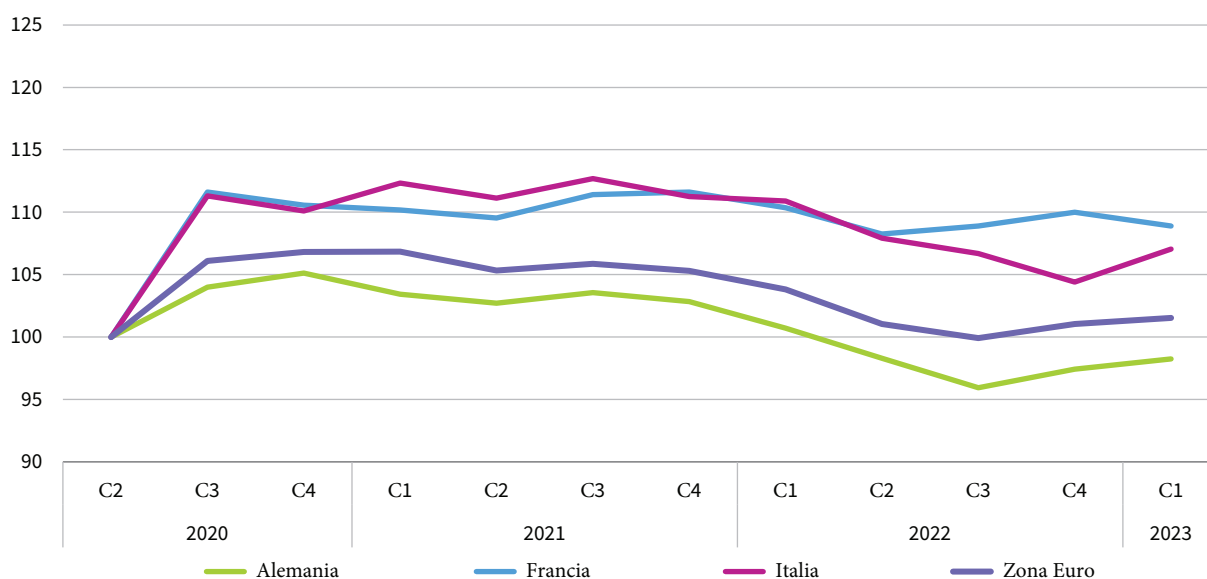
El impacto de la inflación en los salarios

Este informe presenta un análisis de la fijación de salarios y de los salarios acordados colectivamente en cuatro convenios colectivos sectoriales del sector privado de tres Estados miembros: Francia, Alemania e Italia. Estos países fueron seleccionados por contar con sólidos sistemas de negociación colectiva que ilustran simultáneamente diferentes características, cobertura y factores que influyen en la fijación de salarios. La investigación analiza cómo la negociación colectiva en los mismos sectores en los tres países cubiertos se ha adaptado a los retos del brusco aumento de las tasas de inflación durante 2022. El informe ilustra la diversidad de mecanismos existentes que vinculan los salarios acordados a través de la negociación colectiva a nivel sectorial con la inflación en los distintos países de la UE. Unas tasas de inflación más elevadas pueden afectar a los salarios sectoriales negociados en convenios colectivos sectoriales de dos formas principales.

La primera es a través de la existencia de mecanismos de indexación, que pueden adoptar muchas formas. La indexación salarial formal puede definirse como la presencia de cláusulas en la legislación o en los contratos por las que los salarios (públicos o privados) están en gran medida vinculados automáticamente a la evolución de los precios. El impacto de la utilización de mecanismos de indexación salarial depende de dos variables.

El indicador de inflación utilizado para la indexación: Existen diferencias en cuanto a la utilización de los precios de la energía en el indicador del coste de la vida utilizado para la indexación. También hay diferencias en relación con el indicador de inflación, que puede ser prospectivo o retrospectivo. Los indicadores retrospectivos implican un ajuste retardado de los salarios a la inflación observada,

Gráfico 4: Crecimiento de los salarios reales (salarios al consumo)



Nota: La cifra mide la evolución de los salarios nominales y los salarios reales, respectivamente, con T2 2020 = 100. La remuneración por asalariado está desestacionalizada, deflactada por el índice armonizado de precios al consumo.

Fuente: Eurostat y cálculos de los autores.

mientras que los indicadores prospectivos deben basarse en previsiones. En algunos casos, como España o Italia, los indicadores retrospectivos y prospectivos se combinan, vinculando el crecimiento salarial a las previsiones de inflación pero incorporando, por ejemplo, una compensación a posteriori por los errores de previsión de la inflación.

El tipo de mecanismos de indexación: Pueden ir desde sistemas de indexación automática de los salarios hasta regímenes en los que la inflación no desempeña ningún papel formal en la fijación de los salarios. El primer régimen, más general, de indexación automática de los salarios funciona de manera que la evolución de la inflación alimenta automáticamente la fijación de los salarios, con lo que se pretende neutralizar los efectos de la inflación sobre el poder adquisitivo de los ingresos laborales. En el segundo régimen, la inflación desempeña un papel formal en las negociaciones salariales, por ejemplo en forma de una referencia explícita de inflación que guía las negociaciones salariales. Sin embargo, es posible que esto sólo se aplique a algunos sectores de la economía, y los efectos de la inflación en la fijación de salarios también suelen ser menos directos y menos automáticos que en el caso de la indexación salarial automática. El tercer régimen sólo aplica la indexación de la inflación a los salarios mínimos, con lo que se pretende neutralizar los efectos de la inflación sobre el poder adquisitivo de los trabajadores con los ingresos laborales más bajos. Todos los demás regímenes en los que la indexación de la inflación no desempeña un papel formal en la fijación de los salarios pertenecen a la cuarta categoría (Koester y Grapow, 2021).

La segunda forma en que unas tasas de inflación más elevadas pueden afectar a los salarios sectoriales negociados en los convenios colectivos sectoriales es a través de la influencia de otras variables salariales (salario mínimo) o sectores (sector manufacturero, sector público) que sirven de líderes o tienen efectos indirectos sobre las negociaciones de los convenios colectivos sectoriales. Este segundo canal tiende a no estar formalizado, por lo que resulta más difícil evaluar su papel. Sin embargo, la existencia de salarios mínimos legales representa un canal evidente para ello, ya que en muchos Estados miembros de la UE existen mecanismos de indexación que incluyen la inflación.

Etapas metodológicas

El informe abarca los convenios colectivos firmados principalmente en 2022, aunque también se han tenido en cuenta otros firmados antes de la subida de la inflación, ya que algunas rondas de negociación llevan mucho tiempo.

La investigación se basó en los siguientes pasos.

- Se identificaron los convenios colectivos sectoriales relevantes firmados a principios de 2022 utilizando fuentes secundarias. A través de este ejercicio, se seleccionaron cinco convenios colectivos sectoriales

del sector privado de cada país para ser potencialmente analizados, abarcando un número considerable de empresas, compañías y empleados.

- Una vez analizados los convenios colectivos, teniendo en cuenta el contenido y las similitudes entre las referencias de la Nomenclatura de Actividades Económicas (NACE)¹, f de la Nomenclatura de Actividades Económicas (NACE), se seleccionaron finalmente cuatro convenios colectivos sectoriales para analizarlos en profundidad. Dos convenios colectivos pertenecían al sector de la fabricación industrial (metalurgia y electrónica, y química y farmacéutica), mientras que los otros dos convenios colectivos pertenecen al sector de los servicios (hostelería en Alemania y Francia, y trabajo doméstico en Italia²).
- Los expertos nacionales realizaron el trabajo de campo para llevar a cabo entrevistas semiestructuradas con las partes negociadoras o firmantes de cada convenio colectivo; las entrevistas versaron sobre el objeto del contrato. Eurofound preparó las directrices para las entrevistas. En todos los casos se contactó con ambas partes de los convenios (representantes de los empresarios y de los trabajadores). Se llevó a cabo una investigación documental adicional para recopilar información de fondo, el contexto sectorial y pruebas complementarias sobre la evolución de la inflación a escala nacional.

La investigación se llevó a cabo entre noviembre de 2022 y marzo de 2023.

Estructura del informe

El informe consta de cinco capítulos. El capítulo 1 ofrece una breve revisión bibliográfica de los tipos de mecanismos salariales en la UE y su relación con la negociación colectiva. También aborda algunos debates sobre el impacto que los aumentos salariales y los salarios mínimos legales tienen en la inflación, y trata las medidas políticas que los tres Estados miembros seleccionados han adoptado en un intento de mitigar los efectos negativos de la inflación.

El capítulo 2 ofrece una visión general de los sistemas de negociación salarial colectiva en los países seleccionados. El capítulo 3 analiza las prácticas establecidas en el marco de los convenios colectivos sectoriales seleccionados para hacer frente al aumento de la inflación en los tres Estados miembros. El capítulo 4 analiza las principales tendencias identificadas y otros resultados clave. El capítulo 5 presenta las observaciones finales basadas en los principales resultados del análisis.

¹ La Nomenclatura de Actividades Económicas (NACE) hace referencia a la Clasificación Estadística de Actividades Económicas de la Comunidad Europea.

² Se analizó el trabajo doméstico en Italia, ya que el convenio colectivo de hostelería que cubre la hostelería en Italia no se había actualizado cuando comenzó el trabajo de campo de este informe.

4 Comparación de tendencias entre países y sectores

Salarios negociados e inflación: Ponerse al día o quedarse atrás

Los datos recogidos muestran cómo los salarios negociados han tenido dificultades para seguir el ritmo de la evolución de la inflación en todos los países. En la mayoría de los casos analizados, los salarios negociados han aumentado más lentamente que la inflación. Sin embargo, existen algunas diferencias notables entre los convenios colectivos sectoriales analizados y dentro de ellos. Los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico han fijado incrementos salariales significativamente superiores a los de los sectores químico y metalúrgico. En casos como algunos convenios regionales del sector de la hostelería en Alemania, los incrementos salariales nominales han superado ampliamente la tasa de inflación. Pero incluso dentro del convenio colectivo, no todos los trabajadores han experimentado la misma situación. En Francia, el salario mínimo ha permitido que los salarios más bajos aumenten más rápidamente que los de los grupos profesionales mejor pagados. En el convenio de la industria química alemana, los trabajadores de la parte superior de la escala salarial experimentan mayores pérdidas salariales reales que los de la parte inferior.

Por lo tanto, las prácticas de fijación de salarios en los sectores seleccionados sugieren la existencia de un panorama variado, con algunos sectores en los que los salarios negociados parecen estar poniéndose al día con la evolución de la inflación, y otros en los que los salarios van a la zaga. La explicación de las diferencias encontradas pone de relieve la existencia de una especie de patrón redistributivo - y en cierto modo comprensivo - según el cual los aumentos salariales reales han sido mayores para los trabajadores con salarios más bajos, ya sea porque se encuentran en la parte inferior de la escala salarial o simplemente porque pertenecen a sectores con salarios comparativamente más bajos que otros y sufren la presión de la escasez de mano de obra (hospitalidad y trabajo doméstico).

Volver a la indexación: Indexación directa e indirecta en los convenios colectivos

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

En primer lugar, los casos de Francia y, en menor medida, Alemania -al menos en la actualización ad hoc de 2022-

muestran cómo el salario mínimo legal desempeña cierto papel a la hora de ayudar a mantener actualizados los salarios negociados en los convenios colectivos, especialmente en el caso de los grupos profesionales peor pagados. Dado que la inflación es sin duda una de las variables que determinan los aumentos de los salarios mínimos legales, esto podría interpretarse como una forma de vincular indirectamente los salarios a la inflación. Sin embargo, este mecanismo no es automático ni se aplica por igual a todos los sectores incluidos.

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

En Italia, donde no existe un salario mínimo legal, los convenios colectivos de los tres sectores utilizan mecanismos que vinculan los salarios mínimos acordados con indicadores como el coste de la vida o el índice armonizado de precios al consumo. El sector del trabajo doméstico es el único que dispone de un mecanismo de indexación automática; los aumentos salariales se revisan en función de las variaciones del índice armonizado de precios al consumo.

A pesar de las dificultades para alinear los salarios acordados con la evolución de la inflación en todos los convenios colectivos examinados, no hay pruebas de un aumento generalizado de la conflictividad ni antes ni durante las negociaciones. En algunos casos, los entrevistados informaron de tensiones crecientes entre sindicatos y empresarios, pero no hubo un aumento resultante de la actividad huelguística en ninguno de los países o sectores incluidos en el análisis.

En general, los datos anteriores apuntan a un escenario de negociación salarial bastante responsable en los sectores y países analizados. Sindicatos y patronal han conseguido firmar acuerdos que, en principio, no alimentarán espirales de precios salariales, al tiempo que garantizan mayores incrementos salariales para los colectivos peor pagados con el fin de recuperar poder adquisitivo.

Sin embargo, el impacto distributivo positivo de los mayores incrementos salariales para los sectores peor pagados (hostelería y trabajo doméstico) se ve mitigado por la menor cobertura de la negociación colectiva, especialmente en comparación con los sectores químico y metalúrgico. Este es particularmente el caso 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 (23-40% de la mano de obra, con una cobertura inferior en los *Länder* orientales) y de

afiliación sindical. Esto dificulta la consecución de mejores condiciones laborales, incluida la recuperación del poder adquisitivo en el contexto de la crisis inflacionista.

Enfoques de los interlocutores sociales

No hay pruebas de que 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. Los interlocutores sociales han hecho frente a la inflación mediante la adopción de medidas ad hoc.¹¹ Además, no parece haber una fuerte demanda entre los interlocutores sociales para la inclusión de cláusulas de indexación. Varios factores contribuyen a ello. En primer lugar, en Francia ya existen algunos mecanismos indirectos, como los salarios mínimos legales, para ajustar los salarios negociados en respuesta a la evolución del coste de la vida. Aunque estos mecanismos no son suficientes para mantener el poder adquisitivo, proporcionan una forma de ajuste casi automático, especialmente para las categorías de empleo peor pagadas. En segundo lugar, el uso de mecanismos de indexación reduce el margen de negociación autónoma entre sindicatos y empresarios, algo que perciben negativamente los interlocutores sociales de todos los países. En tercer lugar, los empresarios se han mostrado especialmente activos a la hora de alertar a las partes interesadas sobre las espirales de precios salariales en todos los países, con lo que pretenden limitar la magnitud de los aumentos salariales y concentrarlos en los grupos peor pagados. Por el contrario, los sindicatos han abogado por extender los aumentos a todos los grupos de trabajadores.

Por último, existe incertidumbre en torno a la evolución futura de la inflación y a si estamos entrando en un periodo de alta inflación sostenida o más bien la crisis actual es sólo un episodio temporal de alta inflación. Esta incertidumbre, especialmente en las primeras fases de la crisis inflacionista, es probablemente la razón de la reticencia de los interlocutores sociales a reintroducir mecanismos de indexación.

Salarios mínimos, inflación y fijación de salarios

Debe prestarse especial atención al papel de los salarios mínimos en el proceso de fijación de salarios. Aunque no tienen un papel directo en los convenios colectivos de Francia y Alemania, los salarios mínimos afectan indirectamente a la negociación colectiva.

El caso de Francia ilustra esta función. El salario mínimo, parcialmente indexado en función de la inflación, aumenta

cada año en enero en función de la inflación para el 20% de los hogares con menos ingresos y de la mitad de la ganancia de poder adquisitivo del salario por hora de los obreros y empleados. Además, también aumenta cada vez que la inflación es superior al 2%, lo que obliga a los convenios colectivos a actualizar sus escalas salariales en función del salario mínimo.

En Alemania, la ronda de negociación colectiva de la primavera de 2023 también ilustra el impacto de la evolución del salario mínimo en la negociación colectiva. En el sector ferroviario, el sindicato del transporte Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) exigió un ajuste para los grupos con salarios más bajos, al menos hasta el nivel del salario mínimo que se introdujo en octubre de 2022.¹²

Dado que en Italia los salarios mínimos se negocian, los interlocutores sociales son los encargados de fijarlos. Para ello, deben tener en cuenta el IPCA-NIE.

Escasez de mano de obra

A pesar del papel destacado que han desempeñado los salarios en las últimas renovaciones de convenios colectivos, esto no ha hecho que otros temas, como el tiempo de trabajo o la adaptación al cambio tecnológico, hayan quedado fuera de los acuerdos. En todos los convenios colectivos analizados, los interlocutores sociales han ampliado, actualizado o, en algunos casos, incluso innovado las disposiciones sobre cuestiones como la clasificación profesional, la formación profesional y el tiempo de trabajo. Sin embargo, es cierto que los salarios se han vuelto más conflictivos en el proceso de negociación, y esto puede haber contribuido indirectamente a reducir la atención prestada a otros temas en los convenios, aunque todos los temas se consideran igual de importantes.

Lo mismo se aplica a la transición digital y a los gemelos verdes y su papel en los convenios colectivos. Aunque los convenios colectivos sectoriales tienden a ser menos innovadores que los convenios a nivel de empresa en lo que respecta a estas cuestiones (Eurofound, 2022b), los interlocutores sociales entrevistados coincidieron en que la inclusión de estos temas en los convenios colectivos no tuvo un impacto significativo.

La escasez de mano de obra no parece ejercer demasiada presión sobre los salarios en los sectores y países analizados. Únicamente en los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico existe cierta preocupación entre los interlocutores sociales por las dificultades para encontrar trabajadores y el papel de los salarios más elevados para atraer a más trabajadores. En el sector químico de Francia, los sindicatos se mostraron favorables a mantener las diferencias salariales entre grupos profesionales para ofrecer a los trabajadores la posibilidad de progresar en su carrera profesional en el sector.

11 En este contexto, y a diferencia de sectores con salarios relativamente altos como el metalúrgico y el químico, en las rondas de negociación colectiva de los servicios públicos de 2023 (incluidos el sector postal, el personal de seguridad de los aeropuertos o el sector ferroviario) los sindicatos exigieron no sólo aumentos salariales de porcentajes de dos dígitos, sino también un aumento salarial mínimo absoluto al mes, ya sea para todos los trabajadores o sólo para los grupos con salarios más bajos, con el fin de amortiguar los efectos de la inflación, en particular para los grupos con ingresos más bajos.

12 Las negociaciones del convenio colectivo seguían en curso en el momento de redactar este informe (finales de mayo de 2023).

5 Conclusiones

Los salarios reales no siguen el ritmo de las tasas de inflación, y los salarios de muchos empleados siguen reflejando acuerdos salariales pactados antes de que se acelerara la inflación.

Los convenios colectivos sectoriales muestran un equilibrio entre la recuperación de las pérdidas salariales reales y la garantía tanto de la cooperación como de las posiciones competitivas de los sectores.

Capacidad de la negociación colectiva sectorial para adaptarse a cambios bruscos de la inflación

Durante la Gran Recesión (2007-2009), la amenaza del desempleo llevó a los sindicatos a hacer concesiones (salariales) para asegurar puestos de trabajo. Esto es incomparable con la fijación de salarios en 2022, donde la escasez de mano de obra y de cualificaciones ha hecho que este tipo de concesiones sean en gran medida innecesarias en algunos sectores. Los aspectos distributivos de la escasez de mano de obra desempeñaron un papel más destacado durante las negociaciones en 2022 y seguirán haciéndolo a lo largo de 2023 debido a la persistencia de una inflación elevada y al mayor impacto en los grupos con salarios bajos que en los grupos con salarios altos.

El análisis de los convenios colectivos muestra marcadas diferencias entre sectores que no siempre coinciden con las explicaciones existentes sobre la evolución salarial. Hay tres grupos principales de factores que explican los aumentos salariales. Uno está relacionado con las características estructurales de la industria o la actividad, incluidos el nivel de productividad, las cualificaciones, el cambio tecnológico y el tamaño de la empresa. El segundo tiene que ver con la configuración institucional de las relaciones laborales y las relaciones de poder. El tercer grupo de variables está relacionado con el contexto socioeconómico y el ciclo económico.

Según el primer grupo de variables estructurales, es más probable que existan salarios más elevados en aquellos sectores caracterizados por una elevada productividad y cualificación. En cambio, el segundo grupo de variables se refiere al papel de la agencia dentro de las instituciones de relaciones laborales. En vista de ello, deberíamos esperar salarios más altos y aumentos salariales en aquellos sectores con mayor afiliación y cobertura sindical.

La imagen que se desprende del análisis de los aumentos salariales negociados en los sectores examinados es la contraria a la que cabría esperar. Los aumentos salariales han sido significativamente superiores en los sectores de la hostelería y el trabajo doméstico. Aunque es difícil estimar el

incremento salarial real que se ha producido a través de cada convenio colectivo sectorial, ya que en algunos casos los incrementos salariales van acompañados de pagos únicos, los datos sugieren incrementos más significativos en el sector servicios, caracterizado por una menor productividad, cualificación, afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva que los sectores químico y metalúrgico.

Explicar esta discrepancia entre la evolución y las expectativas exige considerar el papel de la escasez de mano de obra, que ha presionado al alza los salarios en las actividades de servicios, a pesar de la previsible debilidad de los sindicatos en estos sectores. Sólo si tenemos en cuenta la existencia de crecientes problemas de los empresarios de estos dos sectores para encontrar trabajadores podremos entender las diferencias en los aumentos salariales entre sectores. Además, las instituciones también influyen. La existencia de mecanismos formalizados de indexación de los salarios mínimos a los precios al consumo también explica en parte los mayores aumentos salariales en el sector servicios.

Hacer frente a la inflación a medio plazo: Indexación selectiva

El análisis mostró la ausencia de indexación, aunque en todos los casos existen mecanismos formales o informales que vinculan los aumentos salariales a la inflación. Además, no hay pruebas de la incorporación de cláusulas de indexación en los convenios colectivos. De hecho, el recurso a mecanismos de pago único en muchos de los casos analizados muestra una fuerte preferencia por estos mecanismos para evitar cualquier forma de indexación que pudiera alimentar espirales de precios salariales 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 inflacionistas y reducen el potencial de efectos de segunda vuelta. En segundo lugar, tienen un impacto distributivo positivo, ya que son proporcionalmente más favorables para los grupos con salarios bajos que para los grupos con salarios altos. 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. Por ejemplo, dificultan que los trabajadores afectados conozcan el aumento salarial efectivo exacto. Además, la utilización de estos mecanismos resulta más onerosa para las pequeñas empresas. Dicho esto, los sindicatos suelen ser más partidarios de los aumentos salariales que de los pagos a tanto alzado.

La cuestión 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 durante los próximos años, es necesario incluir garantías salariales adicionales que permitan a los trabajadores mantener su poder adquisitivo. A la hora de considerar la introducción de estos mecanismos, hay que sopesar dos aspectos.

- En primer lugar, es necesario evitar espirales de precios salariales que, en las circunstancias actuales, parecen improbables debido al papel marginal de la indexación.
- En segundo lugar, es necesario garantizar cierta recuperación del poder adquisitivo, especialmente para los grupos con salarios más bajos. La escasez de mano de obra ha contribuido a aumentos salariales en algunos empleos mal pagados, y no está claro si esto persistirá en un futuro próximo.

Ambos aspectos podrían equilibrarse introduciendo mecanismos adicionales que vinculen los salarios a la inflación y se dirijan a las categorías profesionales peor pagadas y a los empleos mal remunerados. En algunos países, el salario mínimo ya desempeña esta función. Sin embargo, en otros no existe un salario mínimo legal, o el salario mínimo se ajusta automáticamente a la inflación.

La introducción de una indexación específica podría tener dos ventajas principales. En primer lugar, apoyaría la recuperación salarial de los grupos de trabajadores con menor poder de negociación. En segundo lugar, contribuiría a reducir las diferencias y desigualdades salariales. Si se dirigiera a los grupos peor pagados, el impacto sobre las espirales de precios y salarios sería más limitado.

Indicadores políticos

- La inflación ha vuelto y, aunque se espera que disminuya progresivamente de aquí a 2025, las previsiones apuntan a que el crecimiento de los precios será persistente a medio plazo. Un descenso general persistente de los salarios reales no sería sostenible a largo plazo, ya que los conflictos sociales, la acción industrial y los conflictos laborales en la negociación colectiva podrían intensificarse a corto plazo, poniendo potencialmente en peligro los objetivos estratégicos de la UE para la doble transición ecológica y digital.
- Nuevos factores, como la escasez de mano de obra y de cualificaciones, están influyendo considerablemente en la negociación colectiva sectorial. Aunque la escasez de mano de obra suele estar relacionada con los empleos vinculados a la transición ecológica y digital, las actividades del sector servicios también están experimentando escasez de mano de obra en los empleos peor remunerados. Para reducir la escasez de mano de obra debería reforzarse la inversión en la mejora y la reconversión de las cualificaciones, la formación y la mejora de los incentivos laborales, así como otras políticas específicas para sectores concretos, tal como propone la Comisión Europea en el marco del Año Europeo de las Capacidades 2023.
- En consonancia con la aplicación de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados y con los objetivos clave de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, deben adoptarse políticas públicas y medidas que respeten la autonomía de los interlocutores sociales para reforzar la negociación colectiva de los salarios y garantizar que las tasas de crecimiento y las actualizaciones de los salarios mínimos se mantengan en consonancia con la inflación y protejan a los trabajadores con salarios bajos.

Bibliografía

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en <https://www.eurofound.europa.eu>

- Aizenman, J. (2008), 'Wage indexation', in Durlauf, S. N. and Blume, L. E. (eds.), *The new Palgrave dictionary of economics*, Vol. 8, Palgrave Macmillan, Basingstoke, United Kingdom.
- Bechter, B., Brandl, B. and Meardi, G. (2012), 'Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, No. 3, pp. 185–202.
- Bechter, B., Braakmann, N. and Brandl, B. (2019), 'Variable pay systems and/or collective wage bargaining? Complements or substitutes?' *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 74, No. 2, pp. 443–469.
- Bellardi, L. (2010), 'L'attuazione dell'Accordo quadro: Pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogeneità dei fini. Alcune note di sintesi', *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Vol. 32, No. 2 (126), pp. 387–399.
- Bobeica, E., Holton, S and Koester, G (2023), 'Bringing inflation back under control', *Intereconomics*, Vol. 58, No. 3, pp. 136–141.
- Calmfors, L. and Driffill, J. (1988), 'Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance', *Economic Policy*, Vol. 3, No. 6, pp. 13–61.
- Castel, N., Delahaie, N. and Petit, H. (2014), 'Diversity of compensation policies and wage collective bargaining in France', *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, No. 2, pp. 311–336.
- Crouch, C. (2000), 'National wage determination and European Monetary Union', in Crouch, C. (ed.), *After the euro*, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom, pp. 203–226.
- Cucignatto, G., Esposito, L., Floros, D., Gaddi, M., Garbellini, N., Halevi, J., Lampa, R., Oro, G. and De Spiegelaere, S. (2023), *L'inflazione: Falsi miti e conflitto distributivo*, Edizioni Punto Rosso, Milan.
- D'Amuri, F. and Nizzi, R. (2017), 'I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia', *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, No. 416, Banca d'Italia, Rome.
- Delahaie, N., Vandekerckhove, S. and Vincent, C. (2015), 'Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis', in Van Gyes, G. and T. Schulten (eds.), *Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth*, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, pp. 61–91.
- Destatis (2022), *Mindestlohn*, web page, available at https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html, accessed 2 June 2023.
- Destatis (2023), 'Tarifverdienste 2022 um 2,2 % höher als im Vorjahr', press release, 2 March.
- Die Bundesregierung (2023), *Wir entlasten Deutschland*, web page, available at <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland>, accessed 2 June 2023.
- BCE (European Central Bank) (2020), Understanding low wage growth in the euro area and European countries, Occasional Paper Series, No. 232, Frankfurt.
- BCE (2022), *Minimum wages and their role for euro area wage growth*, in Economic bulletin, No. 3, Frankfurt, Germany.
- BCE (2023), *Economic bulletin*, No. 2, Frankfurt, Germany.
- Eurofound (2005), *Changes in national collective bargaining systems since 1990*, European Industrial Relations Observatory web report TN0503102S, Dublin.
- Eurofound (2009), *Wage formation in the EU*, online report, Dublin.
- Eurofound (2010), *Wage indexation in the European Union – Background paper*, Dublin.
- Eurofound (2014a), *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2014b), *Pay in Europe in the 21st century*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015a), *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015b), *Collective bargaining in Europe in the 21st century*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016), *Changes in remuneration and reward systems*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018a), *Developments in collectively agreed pay 2000–2017*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Eurofound (2018b), *Salary-setting mechanisms across the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2022a), *Encouraging branches to raise their minimum wages, measure FR-2022-36/2846 (measures in France)*, EU PolicyWatch, Dublin.
- Eurofound (2022b), *Minimum wages in 2022: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2023a), *Minimum wages in 2023: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2023b), *Living and working in France*, Dublin.
- Eurofound (2023c), *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Comisión Europea (2013), *Labour market developments in Europe 2013*, European economy series, Brussels.
- Comisión Europea (2015), *Industrial relations in Europe 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Comisión Europea (2017), *European Semester thematic factsheet: Wage developments and wage setting systems*, Brussels.
- Comisión Europea (2018), *Employment and social developments in Europe: Annual review 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Comisión Europea (2019), *Labour market and wage developments in Europe: Annual review 2019*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Comisión Europea (2020), *Employment and social developments in Europe: Annual review 2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Comisión Europea (2023a), *Spring 2023 economic forecast: An improved outlook amid persistent challenges*, web page, available at https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/spring-2023-economic-forecast-improved-outlook-amid-persistent-challenges_en#executive-summary, accessed 31 May 2023.
- Comisión Europea (2023b), *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2023), 'EU hourly wages & salaries increased by 4.4% in 2022', news article, 20 April.
- Federal Statistical Office (2023), *Tarifbindung von Arbeitnehmern*, web page, available at <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>, accessed 18 July 2023.
- Garnero, A. (2020), 'The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems', *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, No. 2, pp. 185–202.
- Giangrande, N. (2022), 'I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, il ruolo dei sindacati confederali e i lavoratori coperti', *Economia e Società Regionale*, No. 3, pp. 33–42.
- Graziani, A. (2000), *Lo sviluppo dell'economia italiana: Dalla ricostruzione alla moneta europea*, 2nd ed., Bollati Boringhieri, Turin.
- Haipeter, T. and Lehndorff, S. (2015), 'Decentralisation of collective bargaining in Germany: Fragmentation, coordination and revitalisation', *Economia & Lavoro*, No. 1, pp. 45–64.
- Hotrec (2022), *Labour shortages in the hospitality sector: Forward-thinking and practices sharing*, Brussels.
- OIT (International Labour Organization) (2015), *Collective bargaining: A policy guide*, ILO, Geneva.
- OIT (2022), *Global Wage Report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*, Geneva.
- IndustriALL (2022a), *Together. In action. For higher wages*, web page, available at <https://news.industriall-europe.eu/p/4-higher-wages-home>, accessed 31 May 2023.
- IndustriALL (2022b), 'Cost of living: Trade unions score important wins, but the struggle goes on', 23 November.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW) and Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020), 'Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns', Düsseldorf and Cologne.
- Institut national de la statistique et des études économiques (2020), *Salaire minimum de croissance / Smic*, web page, available at <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1006>, accessed 1 June 2023.
- ISTAT (2023), *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali (IV Trimestre 2022)*, web page, available at <https://www.istat.it/it/archivio/280306>, accessed 18 July 2023.
- Keune, M. and Galgoczi, B. (eds) (2008), *Wages and wage bargaining in Europe: Developments since the mid-1990s*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels.

- Koester, G., & Grapow, H. (2021), *The prevalence of private sector wage indexation in the euro area and its potential role for the impact of inflation on wages*, ECB Economic Bulletin, 7/2021.
- Lesch, H., Institut der deutschen Wirtschaft (2021), 'Die hohe Inflation ist kein Argument für höhere Löhne', blog post, 29 December.
- Lombardi, M. J., Riggì, M. and Viviano, E. (2020), Bargaining power and the Phillips curve: A micro-macro analysis, Bank of Italy working paper, No. 1302.
- Marginson, P. (2015), 'Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?' *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 21, No. 2, pp. 97–114.
- Faioli M. (2022), 'Rischi derivanti da una contrattazione collettiva neutra. Energia, crisi e lavoro', news article, 14 March 2022.
- Müller, T. and Schulten, T. (2019), 'Germany: Parallel universes of collective bargaining', in Müller, T., Vandaele, K. and Waddington, J. (eds.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame – Volume II*, ETUI, Brussels, pp. 239–266.
- Müller, T., Vandaele, K. and Waddington, J. (eds.) (2019), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame, Volumes I–IV*, ETUI, Brussels.
- OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2018), *OECD employment outlook 2018*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2019), *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2022), *Minimum wages in times of rising inflation: Coping with the cost of living crisis*, OECD Publishing, Paris.
- SAK (The Central Organisation of Finnish Trade Unions) (2022), 'Negotiations for pay rise in technology and chemical industry come to nothing and have now been terminated', news article, 18 October.
- Schulten, T. (2013), *Current trends in collectively agreed wages and wage drift in Europe 2001–2010*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf, Germany.
- Schulten, T. and Müller, T. (2015), 'European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining', in Lehndorff, S. (ed.), *Divisive integration: The triumph of failed ideas in Europe – Revisited*, ETUI, Brussels.
- Statistisches Bundesamt (2023), *Verbraucherpreisindex: Deutschland, Monate*, web page, available at <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=result&code=61111-0002&deep=true#abreadcrumb>, accessed 2 June 2023.
- Tagesschau (2022), 'Kritik an Mindestlohn-Erhöpfung. Keine Lust mehr auf Tarife?', 3 June.
- Tallard, M. and Vincent, C. (2014), 'Les branches professionnelles sont-elles toujours un lieu pertinent de négociation des norms d'emploi?' *Droit social*, No. 3, pp. 212–216.
- Traxler, F. (1995), 'Farewell to labour market associations?' in Crouch, C. and Traxler, F. (eds.), *Organized industrial relations in Europe: What future?* Avebury, Aldershot, United Kingdom, pp. 3–19.
- Traxler, F. and Mermet, E. (2003), 'Coordination of collective bargaining: The case of Europe', *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 9, No. 2, pp. 229–246.
- Ubbert, T. and von Grundherr, F. (2022), 'Die Unzulässigkeit von Indexklauseln in Tarifverträgen – Teil I', *Betriebs Berater*, Vol. 41, pp. 2305–2368.
- Van Gyes, G. (2012), *Indicators of collectively agreed wages in the Eurozone: A quality report*, KU Leuven, Leuven, Belgium.
- Vincent, C. (2019), 'France: The rush towards prioritising the enterprise level', in Müller, T., Vandaele, K. and Waddington, J. (eds.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame – Volume I*, ETUI, Brussels, pp. 217–237.
- Visser, J. (2013), *Wage bargaining institutions: From crisis to crisis*, *Economic Papers 488*, European Commission, Brussels.
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2022), 'Tarifbilanz des WSI-Tarifarchivs', press release, 13 December.

Contacto con la UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://european-union.europa.eu/contact-eu_en

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas)
- al número estándar siguiente: +32 22999696
- por correo electrónico a través de: https://european-union.europa.eu/contact-eu_en

Información sobre la UE

En línea

La información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE está disponible en el sitio Europa: <https://europa.eu>

Publicaciones de la UE

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la UE en: <https://op.europa.eu/publications>
Puede obtener varios ejemplares de publicaciones gratuitas dirigiéndose a Europe Direct o a su centro de información local (véase https://european-union.europa.eu/contact-eu_en).

Legislación de la UE y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación comunitaria desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite: <https://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la UE

El Portal de Datos Abiertos de la UE (<https://data.europa.eu>) permite acceder a conjuntos de datos de la UE. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente, tanto con fines comerciales como no comerciales.

Tras un largo periodo de estabilidad de precios, la inflación ha rebrotado notablemente en la UE. Las secuelas de la pandemia del COVID-19, la crisis energética espoleada por la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y la interrupción de la cadena de suministro internacional, entre otros factores, han hecho subir los precios de los productos básicos y las mercancías. 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 renta baja. Aunque las instituciones de la UE esperan que la inflación disminuya lentamente de aquí a 2025, muchas rondas de negociación colectiva apenas han podido seguir el ritmo del rápido aumento de los precios en 2022. En consecuencia, las demandas sindicales de compensaciones y aumentos salariales en los convenios colectivos ejercen presión en algunos sectores. La actualización de los salarios mínimos (de acuerdo con la directiva sobre salarios mínimos adecuados) desempeña un papel clave en la protección del poder adquisitivo de los salarios bajos. Dado que los salarios no siguen el ritmo de las tasas de inflación, es posible que en los próximos años resurjan las tensiones en el diálogo social y la negociación colectiva.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

