

TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES
PRACTICA NÚMERO 3
TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Patricia Nieto Rojas
Profª Ayudante Derecho Trabajo

“Si queremos que todo siga como está, es preciso que todo cambie”
GIUSSEPE TOMASI DI LAMPEDUSA (en boca de Falconeri, un personaje de “*Il Gattopardo*”)

1. Introducción

Las variedades del capitalismo señaladas por Esping-Andersen describen los diferentes modelos desde el punto de vista de la producción global de bienestar (teniendo en cuenta el mercado y las instituciones de relaciones laborales, el papel de la familia y el protagonismo del Estado de Bienestar). Ahora vamos a poner el énfasis en los llamados “sistemas de relaciones laborales”. Un sistema de relaciones laborales es un conjunto de organizaciones, pautas de comportamiento, tendencias, expectativas, roles y normas jurídicas que operan en interacción y estructuran las relaciones de trabajo en un contexto determinado (normalmente un estado nacional). Estos sistemas de relaciones laborales se pueden agrupar en “modelos” –como por ejemplo, modelo cristiano-demócrata, modelo socialdemócrata, modelo anglosajón o modelo mediterráneo (a estos efectos puede ser conveniente distinguir entre los países mediterráneos y los de Europa central).

Estos sistemas de relaciones laborales se consolidaron tras la II Guerra Mundial con el apogeo del fordismo, adaptándose posteriormente al progreso de los Estados del Bienestar de los años 60 y 70 que señala Esping-Andersen. Sin embargo, desde la crisis económica de los años 70, y sobre todo desde los años 80 y 90, parece que vivimos instalados en el cambio permanente -sin saber muy bien hacia dónde. El mundo que conocemos se está transformando y ya no estamos seguros de en qué medida siguen siendo válidas las teorías que utilizábamos para comprender la realidad, así como las instituciones y las normas laborales y de Seguridad Social surgidas en un momento determinado. Cambian la estructura productiva y las formas de organización de la producción y el trabajo; se modifican las formas de convivencia familiar y el papel de la mujer en el mercado de trabajo; el pleno empleo se ha convertido en un objetivo difícil de conseguir, cuando no imposible; el conjunto de fenómenos que etiquetamos como "globalización" incrementan la relevancia de la competencia internacional y estimulan las migraciones laborales... Se discute si estos cambios nos arrastran a una convergencia de los modelos (esto es, si van desapareciendo las diferencias entre unos y otros) o más bien a una especie de "convergencia divergente" (es decir, los diferentes países van reaccionando ante problemas similares de distintas maneras, condicionados por su contexto, aunque habría algunas tendencias generales).

Hasta ahora, en las clases teóricas se han tratado los distintos modelos y su construcción histórica. Más adelante, se empezarán a tratar los "retos al fordismo" y las incertidumbres del momento actual. Esta práctica te servirá de preparación para empezar a comprender las implicaciones de estos cambios.

2. Materiales

Esta vez no vas a tener que trabajar una lectura obligatoria sino que vas a intentar teorizar acerca de una serie de datos sobre las últimas tendencias en la negociación colectiva (año 2003 y sobre todo 2004) en Europa occidental, que te adjuntamos al final. Los datos se han obtenido del informe anual comparado sobre relaciones laborales en Europa de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo de 2004, completado en parte con

el informe de 2003 y con la recopilación editada por JANSSEN, R., y GALGÓCZI, B., *Collective Bargaining in Europe 2003/2004*, European Trade Union Institute, Bruselas, 2004.

Seguramente, te sirva de ayuda volver sobre los datos que daba Esping-Andersen sobre negociación colectiva y regulación del trabajo (pp. 32-38 del libro que ya has trabajado).

3. Organiza tu reflexión

Primero, debes repasar las notas que has tomado en las clases de la semana pasada y la presentación de *Power Point* sobre las clases que se ha colgado en Aula Global. Te servirá de ayuda repasar después las pp. 32-38 del libro de Esping-Andersen. Cuando estés leyendo, trata de concentrar tú atención en los siguientes puntos:

- ¿Cuáles son los modelos de relaciones laborales aplicables a Europa occidental?
- ¿Qué características, estructura o dimensiones tiene la negociación colectiva en cada modelo?
- ¿Cuáles son los efectos (sobre la economía, el empleo, las desigualdades, el bienestar, etc) que tienen las dimensiones de la negociación colectiva (la cobertura, el nivel, la coordinación, etc)?

En las clases teóricas de esta semana, vas a profundizar un poco más sobre las características de estos modelos. Esto te ayudará a completar la información que te hace falta.

Los datos que os proporcionamos sobre las últimas tendencias de la negociación colectiva se refieren a Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Reino Unido y Suecia. Antes de leer los datos piensa en qué modelo de relaciones laborales estaría cada país.

A la hora de leer, concentra tu atención en los siguientes puntos:

- 1-¿En qué medida los datos confirman la descripción teórica de cada modelo?
- 2-¿En qué medida los datos matizan o directamente contradicen a la descripción teórica de los modelos? Si adviertes esto, piensa a qué podría deberse la contradicción ¿se trata de una especialidad del país? o, por el contrario ¿se trata de un cambio estructural derivado de los "nuevos tiempos"?
- 3-Respecto a las tendencias de la negociación colectiva, ¿se puede hacer alguna "generalización" de los cambios acontecidos que afectan a cada uno de los modelos? (me refiero a si se pueden hacer afirmaciones generales que engloben hasta cierto punto los datos de los países pertenecientes a un mismo modelo, aumentando nuestra comprensión). Si se te ocurre cuáles podrían ser las causas de estos cambios, añádelo a la reflexión.
- 4-¿Se puede hacer alguna "generalización" acerca de las tendencias de la negociación colectiva europea? (recuerda que toda generalización va a implicar alguna simplificación, tal vez necesites aportar matices, o tal vez no lo creas necesario). Una vez más, si se te ocurren cuáles podrían ser las causas de estos cambios, añádelas a la reflexión.
- 5-Si estas preguntas no te sugieren mucho, piensa si puedes hacer generalizaciones sobre varios países, aunque no pertenezcan al mismo modelo, o si lo que te llama la atención son más bien las diferencias entre unos y otros y la comparación te sugiere algo.
- 6-Piensa en las generalizaciones que has hecho en los puntos 3, 4 y 5. ¿Cuáles pueden ser los efectos de estas tendencias? (efectos sobre la economía, la competitividad, el bienestar o los Estados del bienestar, las desigualdades, el empleo, etc).

4. Escribe tu ensayo

Después de esta lectura y reflexión, deberías haber aprendido algo nuevo. Ahora se trata de que lo escribas en un pequeño ensayo bien organizado y argumentado de unas dos páginas. El título del ensayo será **“Análisis de las tendencias de la negociación colectiva en Europa**

occidental (2003-2004)". Vas a tener una cierta libertad para decidir el contenido de tu ensayo, pero debería estar relacionado con algunas de las preguntas numeradas que hemos puesto en el punto anterior.

Para redactar tu ensayo, puede que te sea de utilidad la técnica que aprendiste en la práctica 1: tal vez lo que has aprendido tras tu reflexión pueda concentrarse en una sola frase (o todo lo más, dos) que expresan el núcleo de lo que quieres decir; en tal caso, escribe en una hoja "en sucio" cuál sería esa frase y piensa cómo has llegado hasta ella. El ensayo sería una argumentación que lleva ineludiblemente a esa frase como conclusión final. Así conseguirás que todo lo que escribas esté relacionado entre sí.

En todo caso, resulta obligado que utilices la técnica que aprendiste en la práctica 2. En una hoja "en sucio", escribe un esquema de tu ensayo donde quede claro cómo vas a organizar el escrito (de manera que todo siga un orden lógico y no haya nada que "sobre"). Eso sí, esta vez, sólo me vas a entregar el ensayo, no el esquema.

5. Consejos adicionales:

-Los datos que te hemos proporcionado ya son un resumen (aunque deliberadamente desordenado) de las tendencias sobre la negociación colectiva. No necesito otro resumen, ni una síntesis de la síntesis. Lo que quiero es que seas capaz de hacer generalizaciones (marcar tendencias) partiendo de datos, y que sepas conectar los datos con las teorías o los datos entre sí. En los "consejos para hacer un caso práctico" explico algunas formas de interconexión.

-Así pues, no necesito que me vuelvas a contar los datos. Cuando menciones uno de los datos, tiene que ser como ejemplo o demostración de lo que estás argumentando, o bien como matiz que excepciona o complementa lo que estás diciendo. Respecto a las ideas de las clases teóricas, no las utilices para "rellenar espacio", sino porque sirven de algún modo a tu argumento.

-No es necesario que incluyas en tu ensayo a todos los países -ni siquiera a todos los modelos-; puedes organizarte como quieras, dependiendo de cuál haya sido tu reflexión. En cualquier caso, **es una mala idea** que redactes el ensayo como un pequeño comentario para cada país en el orden en el que aparecen; así te será muy difícil despegarte del mero resumen.

-No te preocupes si te parece difícil lo que te pido. De hecho, debería parecerte difícil. Pero tampoco dejes que la dificultad te anule. Intenta simplemente presentar un escrito bien organizado y argumentado, que refleje una reflexión personal que has debido hacer con antelación, y que se conecte de algún modo con los datos ofrecidos y con lo que has aprendido en clase. No te preocupes tampoco por tu desconocimiento del sistema de cada país, sólo vamos a hacer algunas generalizaciones, no a estudiarlos en profundidad.

RESUMEN DE LAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA OCCIDENTAL 2004 (con algunas referencias a 2003)

Contexto general: se aprecia en casi todas las revisiones una mala situación económica, particularmente en 2003, con un crecimiento económico bajo y unos niveles de desempleo normalmente elevados en términos relativos. En varios países se destacan bajadas de impuestos.

Alemania

-Se han registrado 61.772 convenios colectivos; de ellos, 33.964 fueron concluidos entre sindicatos y organizaciones empresariales y 27.808 fueron convenios de empresa.

-El 62% de los trabajadores en Alemania occidental y el 43% en Alemania oriental están cubiertos por convenios de sector.

-Sin embargo, un número relativamente grande de compañías con convenios de empresas o sin convenios colectivos utilizan los convenios sectoriales como punto de referencia para determinar el salario y las condiciones de trabajo.

-En el año 2003, el canciller socialdemócrata amenazó con legislar para permitir que los acuerdos a nivel de empresa se desmarcaran de los convenios sectoriales; posteriormente hubo un intento muy serio de reforma legal en este sentido por parte de la oposición. Durante el año 2004 ha habido continuas presiones de los empresarios y los políticos de la oposición para descentralizar el sistema de negociación colectiva. Otra forma de presión en este sentido ha sido la posibilidad de que las empresas abandonen las organizaciones empresariales, reduciéndose la cobertura de los acuerdos sectoriales (de hecho, se ha producido en parte).

-Los sindicatos han hecho una fuerte campaña para resistir estas pretensiones. Si bien se ha evitado el cambio legislativo, esto se ha hecho a cambio de pactar con la patronal que los cambios legales no son necesarios si las partes están dispuestas a flexibilizar por sí mismas la estructura de la negociación colectiva (conservando así su autonomía). En muchos casos llegaron a pactar "cláusulas de apertura" (que permiten a los acuerdos de empresa desligarse del convenio supraempresarial), para evitar una agresión directa a los convenios de sector.

-Subidas sobre el 3'1% en 2003. Mayores en Alemania del Este.

-Contexto: crecimiento bajísimo y desempleo alto (cerca del 10%). Inflación del 1'1% en 2003.

Austria

-Como es usual, las negociaciones se llevaron a cabo al nivel sectorial (se firmaron 400 acuerdos y se mantuvieron en vigor unos 50 más). Tradicionalmente, la negociación se lleva a cabo casi exclusivamente a nivel de sector (salvo algunas excepciones, como empresas privatizadas).

-Se aprecia una tendencia a negociar en ramas más reducidas o a que los sectores se dividan en sub-sectores, y por otra parte la negociación se va extendiendo a nuevos sectores (como la investigación no universitaria y la salud en 2003).

-Al mismo tiempo, existe una tendencia a centralizar la negociación sectorial, en lugar de llevar a cabo negociaciones sectoriales separadas en cada provincia.

-La cobertura es del 98% de los trabajadores por cuenta ajena en el sector privado (debido a la extensión de los convenios a los trabajadores no afiliados y la afiliación obligatoria de los empresarios).

-El acuerdo de la industria del metal supuso un incremento salarial del 2'5% e introdujo por primera vez un sistema salarial común para los trabajadores "de cuello blanco" y "de cuello azul". Dado el papel de la industria del metal en la fijación de pautas, este acuerdo podría llevar a armonizaciones similares en otros sectores.

-Contexto: año 2003. Reforma no pactada del sistema de pensiones que suponía pérdidas importantes para los beneficiarios. Muy contestada socialmente, el Gobierno modifica su plan inicial, pero reforma las pensiones. Desempleo elevado en comparación con otros períodos (4'4%). Densidad de afiliación sindical: 44'6% del potencial.

- Las subidas salariales en 2003 y 2004 implicaron una leve mejora del poder adquisitivo (subieron más que la inflación, de 1'5% en 2003), pero la subida neta fue inferior al aumento de productividad, que aún así no fue muy alto.

Bélgica

-Durante los años 2003 y 2004 ha regido un acuerdo intersectorial de dos años de duración para el sector privado. En él se establecían unos incrementos del 5'4% (ajustables por convenio sectorial) y se regulaban materias como la promoción del empleo y la formación.

-Este acuerdo proporciona el marco para subsiguientes negociaciones. Se ha planteado un "borrador de acuerdo" para después de 2004, que ha sido rechazado por uno de los sindicatos principales y va a ser implementado por el Gobierno (previendo unos aumentos de 4'5%).

- Sistema de negociación colectiva basado en un marco intersectorial; 90% de cobertura de acuerdos sectoriales. Se ha detectado alguna forma de descentralización regional (Flandes).
- Contexto: preocupación por el empleo. Grandes reestructuraciones empresariales. Densidad sindical: 76'16%.

Dinamarca

- Los acuerdos de 2004 se concluyeron por un período de 3 años (los anteriores regían por 4 años).
- Se dedican principalmente a mejoras en áreas como prestaciones ocupacionales, permisos parentales retribuidos y pagas por enfermedad, más que en incrementos salariales significativos. Se estableció un mecanismo de financiación de los beneficios y permisos parentales adicionales, para que los costes se distribuyan entre los distintos sectores, con independencia de su composición de género.
- La cobertura ronda el 85%. A partir de los años 80 se abandona el protagonismo de la negociación a nivel nacional (de confederaciones) por el nivel de sector, en lo que se ha llamado la "descentralización centralizada" (los patrones de la industria son seguidos por otros sectores y se negocia a nivel local en el marco de lo pactado en el sector).
- En las llamadas áreas "de pago normal" (15%) sólo se negocia a nivel sectorial, mientras que en las áreas "de pago mínimo" (85%), los salarios se mejoran a nivel local.
- Se aprecia una tendencia a un mayor intervencionismo estatal en el mercado de trabajo (la cobertura del 85% no basta para implementar directivas, la negociación tiende a incorporar materias más amplias relacionadas con el bienestar).
- Las subidas salariales fueron del 3'9% y 3'7% para 2003 y 2004 de media, con una inflación de 2'4 y 2.
- Contexto: gobierno liberal-conservador desde 2001. En 2002, separación formal entre la confederación sindical principal y el partido socialdemócrata. En 2003 congreso de la confederación, con nuevos procedimientos para resolver conflictos entre sus sindicatos.

España

- La negociación se llevó a cabo en el marco de un acuerdo intersectorial que recomendaba moderación salarial.
- En general el número de convenios fue inferior comparado con el del período precedente. (3984 en 2004, 4209 en 2003).
- El poder adquisitivo descendió, puesto que los incrementos salariales medios fueron del 2'95%, mientras que la inflación alcanzó el 3'5% (en 2003 creció muy poco, debido a la diferencia entre la inflación prevista y la registrada).
- Parte de este descenso del poder adquisitivo se atribuye al sector servicios, donde los incrementos alcanzaron, de media, un 1'6%.
- Cobertura nominal muy alta debido a la eficacia *erga omnes* (en la práctica, los sindicatos reconocen que el cumplimiento real por parte de las pequeñas empresas, predominantes en el país, deja mucho que desear). Predomina la negociación sectorial provincial y hay pocos convenios sectoriales nacionales; hay un gran número de convenios de empresa, pero cubren a un 12% de los trabajadores.

Finlandia

- Durante el año 2004 estaba vigente un acuerdo interprofesional sobre ingresos (que suponía un aumento del 2'2% en los salarios), además de cubrir otras áreas como el tiempo de trabajo, la formación, reducciones de jornada y los derechos de los representantes de los trabajadores, que finalizaba en febrero de 2005. La negociación de un nuevo acuerdo para 2005-2007 fue muy dura, pero finalmente este nuevo acuerdo se firmó en diciembre.

-El nuevo acuerdo da cobertura al 90% de la fuerza de trabajo, dura dos años y medio y prevé un incremento salarial del 2'5% el primer año y 2'1 el segundo.

-Se ha alterado la estructura salarial, para permitir una mayor diferenciación de ingresos, como demandaban los empleadores. Los sindicatos consiguieron su objetivo central de mejorar la protección frente a los despidos por causas empresariales. El acuerdo incorpora los compromisos del gobierno de rebajar los impuestos, sobre todo para los contribuyentes de ingresos medios o bajos.

Francia

-Se firmaron varios convenios sectoriales y de empresa para implementar un acuerdo nacional intersectorial de 2003 (y la subsiguiente legislación) sobre formación profesional; en 2004 la negociación de acuerdos intersectoriales se redujo notablemente pero sigue teniendo una fuerte influencia en la agenda política y social (se firmó uno sobre igualdad de géneros).

-Se ha reformado la legislación sobre negociación colectiva. La nueva regulación pretende aportar un nuevo dinamismo a la negociación introduciendo dos innovaciones importantes: a) los convenios colectivos para ser válidos necesitan tener el apoyo de una mayoría de los cinco sindicatos representativos, o a los que representen al 50% de los trabajadores en convenios de empresa; b) se ha alterado la jerarquía de normas colectivas, con la posibilidad de los convenios de empresa de descolgarse de los de carácter sectorial (salvo en algunas materias, que incluyen salarios mínimos).

-En 2003 se registra una subida media del 3'1% con una inflación del 2%.

-Contexto: crecimiento muy bajo, desempleo alto (cerca del 10%), aumenta tasa de participación femenina. Elevado déficit público.

Grecia

-Se firmó un nuevo Convenio Colectivo Nacional General del sector privado para los años 2004 y 2005, proporcionando subidas salariales mínimas del 6% en 2004 y 5'5% en 2005. Deja algunas materias importantes, como la reducción del tiempo de trabajo, para futuras negociaciones.

-Además se concluyeron 9 convenios nacionales ocupacionales, 7 convenios locales ocupacionales, 8 acuerdos sectoriales y 14 acuerdos de empresa; en términos globales han sido menos convenios que el año anterior (y a su vez menos convenios en el 2003 respecto al 2002). Sin embargo, se observa una tendencia al aumento de convenios de empresa: (146 en vigor en 2001, 175 en 2002).

-Contexto: elevado crecimiento económico en términos comparativos y subida de la productividad, aunque sigue por debajo de la media europea. Niveles relativamente elevados de pobreza, con bajas prestaciones sociales. Tasa de participación femenina relativamente baja (pero aumentando).

Holanda

-Predomina el nivel sectorial aunque se ha detectado en 2004 una tendencia a la descentralización.

-Hubo un retraso en la conclusión de nuevos acuerdos debido a la intensificación del conflicto. De 122 acuerdos principales, 50 no se habían renovado en otoño de 2004.

-La negociación ha estado dominada por la materia salarial, en el contexto de una congelación salarial pactada en otoño de 2003 (aunque los sindicatos se retiraron del trato).

-Incrementos salariales del 3'2% en 2002 y del 2'8% en 2003.

-El Gobierno anunció que planeaba dejar de extender los incrementos salariales previstos en los acuerdos sectoriales a los empresarios que no estuvieran directamente representados por las asociaciones firmantes. Sin embargo, en noviembre, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un "Pacto social" que fija la agenda socioeconómica para los años siguientes, cubriendo materias como la jubilación anticipada, la protección de la incapacidad derivada de

accidente de trabajo y la protección frente al desempleo. Bajo este acuerdo, el Gobierno retirará sus propuestas de abolir la extensión de las cláusulas salariales, a cambio de que los interlocutores sociales moderen los incrementos salariales.

Italia

-A finales de 2004, estaban en vigor 50 convenios nacionales sectoriales, mientras que 26 (afectando a 3'8 millones de trabajadores), esperaban su renovación (normalmente hay un retraso de 12 meses en la renovación de los acuerdos sectoriales).

-Se ha debatido durante 2004 acerca de la reforma del sistema de negociación en “dos escalones” (que significa que los convenios de empresa o en su caso, territoriales, se concluyen en el marco de los acuerdos nacionales sectoriales, cada uno tratando con materias específicas). Este debate ha planteado la posibilidad de dar un mayor peso al nivel descentralizado. Actualmente, la cobertura es muy alta.

-En marzo, los sindicatos y organizaciones empresariales del sector artesanal (pequeñas empresas de producción artesanal) firmaron un importante acuerdo que reorganiza la estructura de la negociación colectiva, dando mayor importancia a la negociación de salarios a nivel local.

-Pérdida del poder adquisitivo en 2003 por indexación de los salarios a las previsiones de inflación del Gobierno, que deliberadamente fueron bajas.

-Contexto: crecimiento muy lento, prácticamente estancamiento, en contraste con un leve ascenso del empleo. Confrontación en 2003 de los tres sindicatos más representativos frente al Gobierno por la reforma de las pensiones. Afiliación sindical del 33% de la fuerza de trabajo activo (y sobre la mitad de los afiliados totales son pensionistas).

Luxemburgo

-En el 2003 se continúa pactando a nivel de empresa.

-En mayo de 2003, acuerdo intersectorial de formación continua.

-Se cree que en el año 2004 se han negociado sobre 100 convenios colectivos, casi todos a nivel de empresa. La mayoría de los acuerdos se centran en el salario y el incremento medio está entre 1% y 1'5%. (1'5% en 2003).

Noruega

-En 2003 el objetivo de las partes sociales ha sido moderar los salarios (el incremento en 2002 del 5'7% se consideró demasiado alto). En los últimos años se ha tomado como base el acuerdo tomado en el sector industrial (expuesto a la competencia internacional), sin embargo, cada vez más se oyen voces de protesta en el sector de los servicios privados y el sector público.

-El sistema es relativamente centralizado y se ha ido llevando a cabo una “descentralización organizada”. El nivel central o sectorial marca el contexto para la negociación a nivel de empresa. Existen algunas “cláusulas de descuelgue”, pero son escasas, y previstas en el marco sectorial.

-En la mayoría de los sectores, los acuerdos establecían un incremento salarial de entre 1 y 2 Coronas a la hora, en línea con los acuerdos marco alcanzados para la industria privada.

-Además del salario, el tema más importante fue el de las prestaciones ocupacionales (pensiones proporcionadas por el mercado de trabajo), después de que el Gobierno se hubiera comprometido a introducir un derecho legal a una prestación ocupacional para todos los trabajadores.

-Los acuerdos proporcionan incrementos salariales para la mayoría de los empleados, con un crecimiento salarial de alrededor de un 3'5% (4'5% en 2003, con una inflación de 2'5% y un crecimiento de 5'7% del PIB en el 2002)

-Densidad sindical sobre el 52'4%.

Portugal

-Durante 2004, ha habido una caída significativa de alrededor del 50% en el número de convenios colectivos. Esta tendencia se advierte especialmente al nivel sectorial (en 2003 habían descendido los acuerdos, pero un 2'1%). En cambio, no se advierten tendencias a la descentralización de la negociación colectiva (aunque la expiración de los convenios parece llevar a un enorme descenso de la cobertura, que hasta 2003 ha sido muy alta debido a la extensión de la eficacia de los convenios por el Ministerio de Trabajo).

-En 2003, hay 342 convenios que cubren a 1.512.000 trabajadores; en 2004, 162 convenios que cubren a 600.000 trabajadores.

-Las razones para la caída de los convenios : las dificultades económicas restringen el margen para los aumentos salariales; nueva legislación laboral hace que los acuerdos colectivos expiren –después de un periodo transitorio- si uno de los firmantes rehúsa renovarlos. Muchos empleadores pretenden liberarse de sus acuerdos existentes y para conseguir esto, han paralizado los procesos de negociación.

-En 2003, el incremento salarial (2'9%) fue algo inferior a la inflación (3'3%).

-Contexto: crisis económica. Desregulación legislativa en 2002. Se cree que la densidad sindical está por debajo del 30%.

Reino Unido

-En 2003 el número de trabajadores cubiertos era de 8'66 millones, el 35'9% de todos los empleados. La negociación colectiva continúa siendo (en el período 2003-2004) altamente descentralizada: la mayor parte de la negociación se lleva a cabo a nivel de empresa o centro de trabajo, con pocas negociaciones multiempresariales fuera del sector público.

-Subidas salariales negociadas en 2003, 3'2%. Otros temas fueron el trabajo flexible y las pensiones (satisfechas por el empleador).

-Contexto. El Gobierno laborista ha introducido en los últimos años el salario mínimo, por primera vez en el RU. En 1999 se introdujo una legislación para el reconocimiento de sindicatos en el centro de trabajo (mediante votación, similar al de EEUU). El crecimiento económico ha sido moderado (2'2% en 2003).

Suecia

-E incremento salarial medio es de 7'3% en tres años, incluyendo una reducción de tiempo de trabajo del 0'5%. Se cree que el incremento real de salarios después de las negociaciones locales estará entre el 3% y el 3'5% al año, lo que se considera un aumento moderado.