



## **MEJORA DE LOS SALARIOS Y SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN MÁS JUSTOS**

### **Lista de control de la FSESP para la coordinación de información sobre negociación salarial y sistemas de retribución en la Administración central y los gobiernos locales y regionales**

*Texto final, octubre de 2009*

#### **Introducción**

La actual crisis económica ha puesto en evidencia una serie de cuestiones que rodean a los salarios del sector público, pronunciándose el Banco Central Europeo (BCE) sobre la incidencia de los salarios públicos en los privados. La realidad es que, como demuestran los análisis de la negociación colectiva de la CES, los sectores público y privado llevan en Europa más de 10 años de moderación salarial. Sin embargo, el planteamiento del BCE plantea la cuestión de qué cabe esperar de los sistemas de retribución, cómo se interrelacionan los sectores público y privado, y cuáles deben ser las características de un sistema de retribución de sector público.

#### **Objetivos**

La lista de control tiene como objetivo contribuir a:

- Analizar el progreso de las tablas salariales, en el marco del intercambio de información de la FSESP sobre la coordinación de la negociación colectiva para la mejora de los convenios salariales a nivel nacional.
- Reforzar nuestra posición y crear condiciones de mayor igualdad en el marco del diálogo social sectorial europeo y la concertación de acuerdos con el Banco Central Europeo, la Comisión Europea y el Consejo de Economía y Finanzas (ECOFIN).
- Apoyar la Campaña de la CES por unos salarios justos y la mejora de la distribución de salarios, siendo éstos elementos de solución a la crisis mundial. En este sentido, la lista de control también servirá para revitalizar el concepto de justicia salarial dentro y entre sectores público y privado <sup>(1)</sup>.
- Proporcionar un marco de reflexión sobre aspectos específicos de la remuneración.

#### **Hacia un sistema justo de retribución**

La negociación colectiva en el sector público debe orientarse principalmente a la consecución de un sistema de retribución justo, integrado, progresista, transparente y de género neutro.

#### **Sistemas de remuneración integrados**

Los sistemas de retribución del sector público tienen una tradición de cohesión más arraigada que los del sector privado, siendo menor la distancia entre los extremos inferior y superior de la estructura salarial. Ahora bien, la mercantilización ha llegado en algunos casos a incidir en la

---

<sup>1</sup> Parafraseando un dictamen de la Comisión Europea de 1993, la búsqueda de justicia salarial debe considerarse desde la perspectiva del crecimiento de la productividad y el empleo, así como las buenas relaciones entre los interlocutores sociales.

Lista de control de la FSESP para la coordinación de información sobre negociación salarial y sistemas de retribución en la Administración central y los gobiernos locales y regionales estructura de los sistemas de remuneración del sector público, hasta el extremo de que algunos empleadores insisten en que no tienen otro remedio que ajustar salarios a las *fuerzas del mercado*, creando así distorsiones estructurales. También está la cuestión de si las tablas salariales están en consonancia con la naturaleza del trabajo y del grado de coherencia entre los sectores público y privado, en el sector público en conjunto e, incluso, en determinadas áreas del sector público.

### **Incrementos salariales**

El manual de coordinación de la negociación colectiva 2000 de CES/FSESP indica que los incrementos salariales deben establecerse para compensar, como mínimo, la inflación más la evolución de la productividad media nacional.

### **Papel y ámbito de negociación colectiva**

La negociación colectiva es un derecho fundamental de aplicación práctica entre empleadores y sindicatos. La negociación colectiva se desarrolla cada vez más en múltiples ámbitos —nacional, regional y local—. La coordinación es necesaria para garantizar la igualdad de trato.

### **Brecha salarial de género**

Es política de la FSESP la reducción de la brecha salarial de género de las afiliadas en el 2%-5% en los próximos cinco años. Entre los mecanismos de ejecución están el uso de la Ley y los convenios colectivos en materia de desarrollo profesional, permiso de maternidad y parental, transparencia de los sistemas de retribución, incrementos salariales para los empleos de baja remuneración y ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas, y *penalización de la maternidad*. De la encuesta de 2007 sobre la igualdad de remuneración se desprende que sólo un pequeño número de países alcanzó el objetivo marcado en el quinquenio anterior.

### **Individualización y remuneración según rendimiento**

La FSESP, aunque no tiene una política definida en materia de remuneración según rendimiento, hizo hincapié en una nota informativa de 2005 en la necesidad de transparencia, negociación y revisión de los acuerdos pactados en cumplimiento de los objetivos de justicia e igualdad de trato.

### **Privatización, externalización y colaboración público-privada**

La privatización, la externalización y la colaboración público-privada suelen ser sinónimo de deterioro de las condiciones laborales y salariales. Debería ser posible promover la incorporación en los contratos públicos de una cláusula de empleo e igualdad, según lo propuesto en las estrategias de la FSESP relativas a la contratación pública y la brecha salarial de género.