

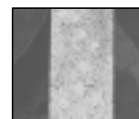
# El proceso de homologación salarial en los países de la ampliación

BELA GALGOCZI\*

*La evolución de los salarios en los países que van a entrar en la Unión Europea se ha convertido en el centro del debate a ambos lados de la actual frontera de Schengen. Los actuales miembros están empezando a preocuparse porque el próximo ingreso en la organización de los países con bajos salarios pueda socavar sus logros económicos y sociales. Sin embargo, en algunos de los futuros socios los debates se están centrando en la cuestión de si los fuertes aumentos salariales del último período podrían poner en peligro sus posiciones competitivas y la sostenibilidad del crecimiento económico. El artículo examina y evalúa las últimas tendencias en la evolución de los salarios en los países de Europa central y del Este. También se analizan los procesos a largo plazo, como la tendencia más reciente a los aumentos salariales masivos. Asimismo, se comparan las productividades de los países candidatos con los datos de la UE, se evalúa su potencial competitivo y la calidad de la negociación colectiva.*

**Palabras clave:** empleo, salarios, ampliación, Unión Europea, negociación colectiva, Europa central y del Este.

**Clasificación JEL:** O52, F15.



MONOGRAFICO

## 1. Introducción

La evolución de los salarios de los países que van a acceder a la UE ha estado en el centro del debate a ambos lados de la actual frontera de Schengen. Los Estados miembros de la Unión Europea están empezando a preocuparse porque la próxima adhesión a la UE de un grupo de países con salarios bajos podría socavar sus logros económicos y sociales. Sin embargo, en alguno de los futuros Estados miembros los debates se están centrando en la cuestión de si los fuertes aumentos salariales del último período podrían dañar su posición competitiva y la sostenibilidad de su crecimiento económico.

Cuando se examinaron hace dos años los procesos salariales en los países candidatos (PCs) en

un estudio global preparado por la Confederación Europea de Sindicatos (abreviatura en inglés ETUI), la principal conclusión fue que los salarios en aquéllos no sólo eran bajos en comparación con las cifras de las naciones integrantes de la UE, sino que también estaban por detrás de los resultados económicos de los respectivos países (por ejemplo, de la productividad o de la evolución del PIB).

La situación ha cambiado notablemente desde entonces, ya que los sueldos se han acercado a los resultados económicos y su rápido crecimiento ha suscitado varios problemas de equilibrio. Además, las empresas extranjeras que se centraban en los salarios bajos empezaron a reconsiderar su presencia en alguno de estos países y varias de ellas ya se han trasladado más hacia el Este. Al mismo tiempo, inversores foráneos en sectores intensivos en conocimiento aparecieron en el horizonte.

\* Doctor en Economía. Responsable de investigación en ETUI (The European Trade Union Institute), Bruselas.

Estamos presenciando, pues, un tiempo turbulento, donde podemos apreciar que algunos de los pronósticos a largo plazo de las instituciones internacionales, que hablaban de varias décadas de procesos de equiparación de salarios para alcanzar el promedio de la UE, no estaban debidamente fundamentados.

Dado que en las economías en transición las estructuras de precios y de costes todavía muestran diferencias sustanciales con respecto a las economías de mercado desarrolladas, la comparación directa de los niveles salariales en términos nominales (en euros) puede ser engañosa. La desigual evolución de las transformaciones en los diferentes países puede llevar de año en año a cambios sustanciales en determinados indicadores económicos. El impacto de la inflación y los cambios en los regímenes monetarios —por ejemplo, cuando se aplican medidas estabilizadoras—, pueden producir transformaciones repentinas de un año para otro. Por ello es importante examinar la evolución de los salarios en un período más largo, ya que los datos de un año en particular no son necesariamente representativos.



MONOGRAFICO

## 2. Principales tendencias en la evolución de los salarios

En primer lugar, vamos a observar las cifras del PIB *per capita* de los PCs a la adhesión en relación con el promedio de la UE a la luz de los datos más actuales. El PIB *per capita* de los países candidatos de Europa central y del Este muestra una enorme discrepancia con respecto al promedio de la UE si utilizamos la paridad del tipo de cambio. En este caso, las diferencias entre los países de Europa central y del Este por separado son también considerables. Si tenemos en cuenta la paridad de poder adquisitivo, la brecha es mucho más pequeña, aunque los países particulares oscilan aún así entre el 22 y el 76 por 100 del promedio de la UE.

Se pueden seguir dos enfoques básicos para tratar de demostrar la evolución salarial de los países candidatos de Europa central y del Este. La primera aproximación supone la comparación con los países miembros de la UE en tér-

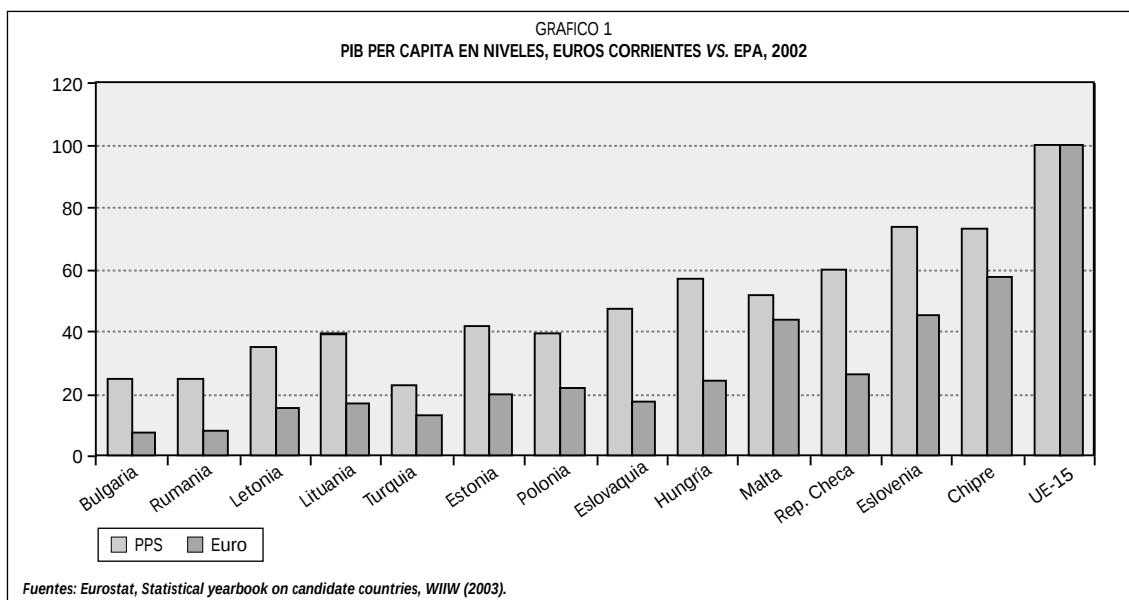
minos nominales y teniendo en cuenta las diferencias de poder adquisitivo. Sin embargo, es importante seguir de cerca períodos de tiempo más largos en lugar de seleccionar un año u otro.

Cuando se comparan niveles de subsistencia, se examinan las cifras en paridad de poder adquisitivo. Los datos sobre el poder adquisitivo pueden expresar diferencias en las condiciones de vida y servir por ejemplo para estimar potenciales presiones migratorias, pero también dan una estimación de las diferencias reales en los estándares sociales y de vida. Por otro lado, los niveles salariales nominales, o más exactamente los índices de costes laborales o los costes laborales unitarios, son también indicativos, ya que son decisivos para determinar la competitividad y las decisiones de inversión.

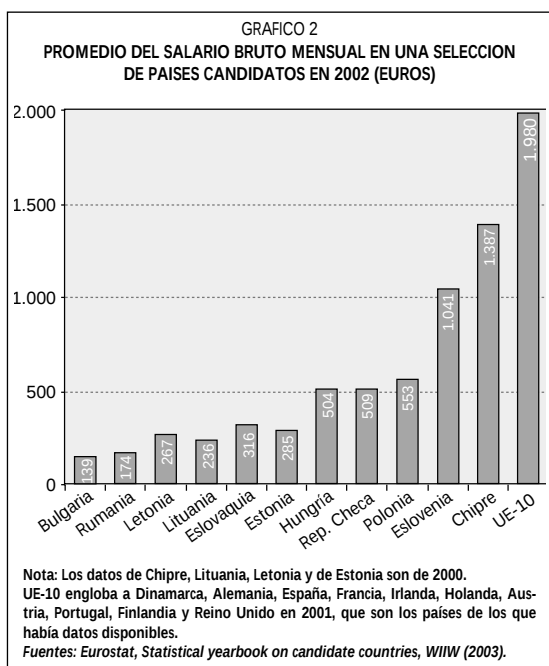
El segundo enfoque consiste en centrarse en las características de la evolución económica de los países en transición. La evolución de los salarios, en relación con otros indicadores de la actividad económica, puede ayudar a estimar en qué medida los empleados participan en la riqueza económica que se produce en un país. Estas cifras también aportan información sobre la actuación de los sindicatos y sobre el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva.

El Gráfico 2 muestra en euros el sueldo bruto mensual medio de once países candidatos en 2002. Para la comparación, también se muestra aquí el promedio de diez países de la UE. La media del salario bruto mensual en términos nominales oscila entre 139 € en Bulgaria y los 553 € en Polonia, si se excluyen los dos países con niveles salariales más altos: Eslovenia, donde el promedio es de 1041 € (datos de 2002), y Chipre, con 1387 € (datos del año 2000). Mientras que el salario medio de los diez países de la UE se situó en 1980 € al mes, los países candidatos (sin Chipre) tuvieron un sueldo medio de 402 € mensuales. En el año 2000, este promedio fue de 345 €.

Debería mencionarse que los cambios de un año para otro en países tomados individualmente pudieron ser considerables debido a las fluctuaciones del tipo de cambio. En Bulgaria, por ejemplo, los salarios expresados en euros crecieron un 18 por 100 en 2000, mientras que el aumento en

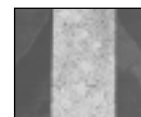


paridad de poder adquisitivo (PPA) fue sólo de un 1 por 100 debido al acuerdo de la junta de interventores. La situación es en cierto modo similar en países como Polonia, donde el crecimiento de los salarios medido en paridad de poder adquisitivo fue del 4,8 por 100, mientras que si se calcula en euros fue del 19 por 100. También el caso de Hungría es un ejemplo plausible de este esquema: los salarios brutos medidos en euros fueron en 2002 un 49 por 100 más altos que en el año 2000, mientras que los sueldos en paridad de poder adquisitivo crecieron sólo un 22 por 100.



En los últimos dos países, en los que los tipos de cambio son variables (en Polonia desde 1996, en Hungría se abandonó a mediados de 2001 el régimen de ajuste gradual de los tipos de cambio en favor de un margen de fluctuación del 15 por 100), esta tendencia refleja cómo las fuerzas del mercado evalúan las monedas nacionales, lo que parece ser una tendencia fuerte y duradera. El pronunciado crecimiento de los salarios en euros y el empeoramiento de la actividad comercial exterior de Polonia es, por consiguiente, el resultado del abandono temprano del control de tipos de cambio y de la fuerte apreciación del zloty que se produjo a continuación.

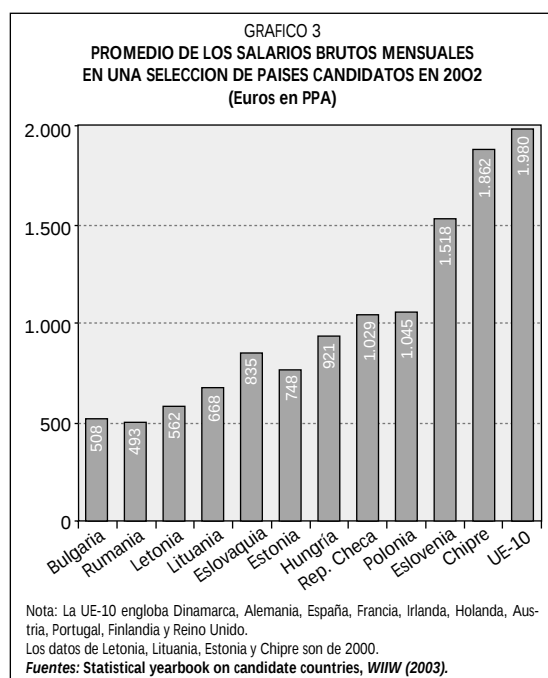
Parece que las cifras nominales son bastante sorprendentes, aunque los niveles salariales en paridad de poder adquisitivo muestran un panorama algo menos extremo (Gráfico 3). Los salarios medios en paridad de poder adquisitivo en los países candidatos de Europa central y del Este (sin Chipre) se sitúan en 832 €, lo que comparado con los 1980 € de los diez países de la UE supone un 42 por 100 del sueldo medio de estos países comunitarios. Esto implica una distribución más equilibrada que la que vimos cuando hicimos la comparación con los salarios expresados en función del tipo de cambio del euro. Dentro de los diez países de la UE, las cifras oscilan entre los 933 € de Portugal y los 2.623 € de Reino Unido. Con respecto a esto, se puede decir que cuatro de los países de Europa central y del Este tienen los mismos niveles salariales o incluso más altos que



MONOGRAFICO

Portugal y que el promedio de los PECO no es mucho más bajo que el nivel que ha alcanzado este país.

Las cifras en paridad de poder adquisitivo muestran que la brecha en el nivel de vida entre los países candidatos y los miembros de hecho de la UE no es tan grande como parece a primera vista a partir de los datos nominales. Por tanto, el *dumping* social no es una amenaza tan real como podría parecer.



Es interesante señalar que la distribución interna de los niveles salariales en PPA entre los países candidatos también muestra un panorama más equilibrado que el que vimos en los salarios nominales.

Otros dos aspectos son interesantes en lo que se refiere a la competitividad o, con otras palabras, en lo que se refiere a la amenaza de *dumping* social para los Estados miembros actuales. El primero de ellos son los niveles de salarios

nominales (costes laborales, costes laborales unitarios) expresados en euros en el momento actual, sobre lo que hemos hablado más arriba. Pero al menos tan importante como esto es la evolución de estas variables en los últimos años, es decir, la tendencia. Como ejemplo, tres países dan prueba de ello en el Cuadro 1.

Es bastante evidente que los procesos no están reflejando una tendencia equilibrada. Para demostrar la tesis expuesta más arriba, la de que un año de diferencia en el caso de estos países puede suponer grandes variaciones, vamos a cambiar el año de referencia para la comparación. En vez de 1993, utilizaremos 1994 para calcular los incrementos salariales hasta 2002. En este caso, el crecimiento de los salarios en Bulgaria pasaría del 31,1 por 100 al 82 por 100, en el caso de Hungría del 99,4 por 100 al 89 por 100 y en el de la República Checa del 199 por 100 al 151 por 100.

Esto se debe al hecho de que la inflación y los diferentes regímenes monetarios pueden distorsionar los procesos cuando la transformación económica está en marcha. También destaca el hecho de que los tipos de cambio pueden tener un fuerte impacto en los niveles salariales reales. Si consideramos el ejemplo de Hungría y de la República Checa, vemos aumentos salariales espectaculares si el cálculo se realiza en euros, especialmente en los últimos dos años. Esto se debe en gran medida a la apreciación de las monedas locales con respecto al euro, lo que por un lado refleja la realidad económica, pero por otro supone un duro revés para la competitividad (la mayoría de las monedas de los PECO estaban notablemente infravaloradas y hasta cierto punto lo siguen estando). Por otro lado, esto demuestra que los pronósticos sobre armonización salarial que se basan en proyecciones lineales pueden ser muy engañosos. ¿Quién hubiera podido pensar que los salarios expresados en

CUADRO 1  
EVOLUCIONES SALARIALES EN TRES PECOS  
(Salarios brutos en euros)

|               | 1993  | 1994 | 1995 | 1996 | 1997  | 1998 | 1999  | 2000  | 2001  | 2002 | Variación (%) |
|---------------|-------|------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|---------------|
| Bulgaria .... | 106,6 | 76   | 87   | 63,6 | 66,6  | 97,7 | 102,7 | 114,7 | 122,7 | 139  | 31,1          |
| Hungría ....  | 252,7 | 267  | 239  | 245  | 271,5 | 281  | 305,3 | 337   | 403   | 504  | 99,4          |
| Rep. Checa    | 170   | 202  | 238  | 284  | 298   | 323  | 344   | 379   | 430   | 509  | 199           |

Fuente: base de datos del WIIW 2003, cálculos propios

euros iban a triplicarse en nueve años, por ejemplo, en la República Checa? Como ya se ha mencionado, el incremento salarial del 50 por 100 en dos años en Hungría tampoco se había previsto antes.

### 3. Salarios y productividad

El segundo factor para examinar la medida en la que los empleados participan en la producción de riqueza económica del país es la relación entre productividad y salarios.

| CUADRO 2<br>PRODUCTIVIDAD LABORAL EN 2002 - PIB EN EPA POR PERSONA<br>EMPLEADA EN RELACIÓN CON LA UE-15 (100,00) |            |         |         |           |         |          |         |         |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------|---------|-----------|---------|----------|---------|---------|----------|
| Rep.<br>Checa                                                                                                    | Eslovaquia | Hungría | Polonia | Eslovenia | Rumania | Bulgaria | Estonia | Letonia | Lituania |
| 55,9                                                                                                             | 52,3       | 66,1    | 48,3    | 72,7      | 30,7    | 28,4     | 43,3    | 37,0    | 43,1     |

Fuente: Eurostat, 2003.

Los cambios estructurales masivos de la última década han generado en la mayoría de los países candidatos una industria manufacturera que está bastante próxima a los modelos europeos, con la excepción de Bulgaria, Rumania y de los Países Bálticos. El crecimiento de la productividad fue notable en los países candidatos, especialmente a partir de la segunda mitad de los años 90, aunque se distribuyó de manera desigual entre los distintos Estados.

Por lo tanto, hay notables diferencias en la productividad del trabajo entre los países candidatos. Eslovenia tiene el nivel de productividad más alto, que supone casi tres cuartas partes del promedio de la UE, seguido de Hungría. En este último país, la productividad alcanza dos tercios de la media de la UE, mientras que en la República Checa supone más de la mitad del nivel de la Europa comunitaria. Este indicador en Rumania y Bulgaria representa menos de un tercio del promedio de la Europa de los Quince cuando los valores del PIB se calculan en PPA.

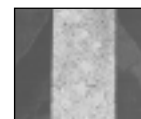
De acuerdo con un estudio del Instituto de Estudios Económicos Internacionales de Viena sobre la competitividad industrial de los países candidatos, sus exportaciones están en general todavía más especializadas en sectores que requieren mucha mano de obra en comparación con los países de la

UE. Sin embargo, las exportaciones a la UE de la República Checa, Eslovaquia, Eslovenia y en especial de Hungría se centran menos en sectores que requieren mucha más mano de obra que las de Grecia y Portugal. La representación en las exportaciones de Hungría de los sectores que absorben mucha mano de obra es comparable a la de Austria, Dinamarca e Italia. En lo que se refiere a las exportaciones a la UE basadas en la tecnología, Hungría cuenta con el porcentaje más alto entre los países candidatos (similar al de Gran Bretaña e Irlanda). Le siguen Eslovaquia, la República Checa y Estonia, mientras que Bulgaria, Rumania, Letonia y Lituania se sitúan a la cola.

Por lo que respecta a la relación entre la evolución del salario real y la de la productividad del trabajo en la industria, sólo estuvieron disponibles datos comparables de todos los países candidatos para el período 1993-2000, por lo que sólo se puede dar una perspectiva general completa de estos años.

La mayoría de los países candidatos mostraron un incremento notable de la productividad industrial durante los diez años de transición, aunque hubo grandes diferencias entre los distintos países. La productividad del trabajo en el sector industrial de Hungría creció espectacularmente y alcanzó en 2000 un nivel que suponía más del doble del de 1989. Polonia casi duplicó su nivel de productividad industrial previo a la transición, mientras que Bulgaria, la República Checa y Eslovaquia lograron mejoras de la productividad de entre el 18 por 100 y el 51 por 100 en este período de once años. La productividad de Rumania en 2000 no era significativamente más alta que la de 1989. En el Gráfico 4, mostramos la intensidad del proceso con el ejemplo de cuatro PECO en el período 1992-2000, en el que se produjeron los cambios más profundos.

La conclusión más importante que puede extraerse de dichos datos es que la evolución de los salarios reales en el período entre 1992 y 2000 estuvo muy por detrás de la evolución de la productividad laboral y que en muchos países se situó también por detrás del crecimiento del PIB. Dos ejemplos llamativos son Hungría y Bulgaria, en los que la transformación de la productividad industrial dejó notablemente atrás a la evolución



MONOGRAFICO

de los salarios. En la República Checa, Eslovenia, Eslovaquia y Polonia los aumentos salariales siguieron en cierta medida a la evolución de la productividad y se correspondieron con el crecimiento del PIB o incluso lo superaron.

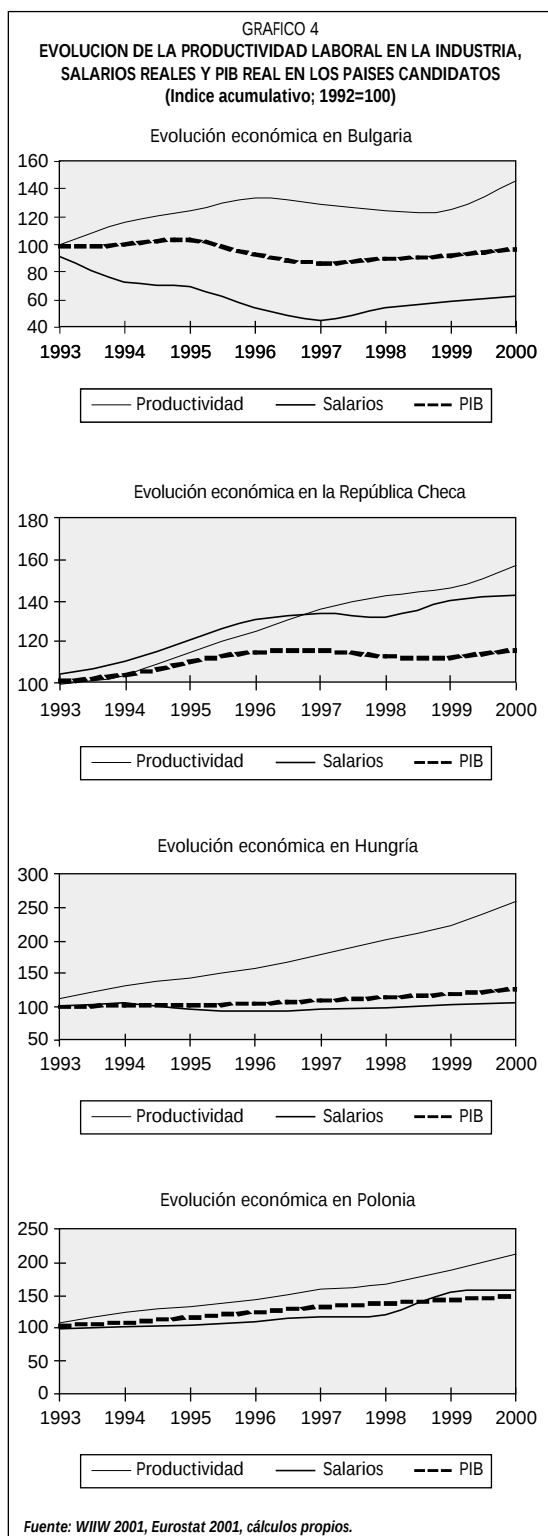
Debe añadirse que las discrepancias mostradas más arriba se corrigieron un tanto por los notables incrementos salariales que se produjeron en los últimos dos años, especialmente en Hungría. También es cierto que los mercados y los inversores no ven con buenos ojos estos procesos tan drásticos. Algunos de los inversores orientados a los salarios bajos ya han dejado el país y han desplegado sus actividades más hacia el Este, aunque la relación actual entre precios y salarios es todavía muy favorable (los costes laborales unitarios son todavía muy bajos). Está claro que el proceso dinámico de equiparación ya ha comenzado y que ya no se pueden buscar las estrategias inversoras que se basan en los salarios bajos. Estas son buenas noticias tanto para los empleados del Este como para los del Oeste.

Por otro lado, los últimos datos también indican claramente que una estrategia competitiva basada en los salarios bajos ya no funciona, al menos en los países más desarrollados de Europa central y del Este. La verdadera cuestión es cómo estos países lograrán seguir siendo competitivos en estas nuevas condiciones.

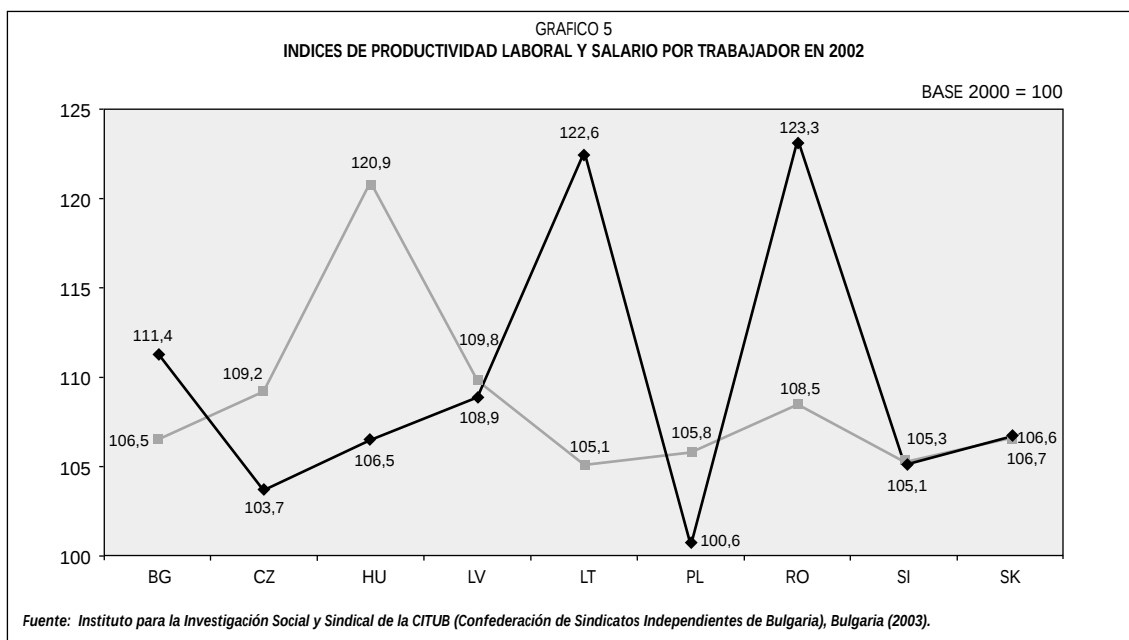
Si consideramos las cifras de los últimos dos años, podemos ver algunas tendencias compensatorias. El crecimiento de los salarios reales dejó atrás a la productividad en algunos países (Hungría, República Checa), en los que se habían acumulado altas reservas de este factor. Este fue también el caso de Polonia, aunque los salarios en este país ya eran altos en comparación con sus resultados económicos. Lituania, Rumania y Bulgaria muestran la tendencia opuesta, ya que el crecimiento de los salarios está muy por detrás del de la productividad. Tenemos que señalar que en el Gráfico 4, los datos de Bulgaria, República Checa y Hungría se refieren a la productividad industrial, mientras que los de Polonia hacen referencia a esta variable de la economía en su conjunto.

#### 4. La nueva ola de cambios estructurales en algunos de los futuros Estados miembros

Desde finales de los años noventa, estamos presenciando en algunos PECO un proceso conocido a menudo como «segunda ola del cambio estructu-



MONOGRAFICO



ral». El perfil de la inversión directa extranjera (IDE) está cambiando gradualmente: de las instalaciones para la producción en serie que absorben mucha mano de obra y del montaje de bajo valor añadido a las actividades de alta calidad, alto valor añadido y basadas en el conocimiento. Paralelamente, las instalaciones productivas que se basaban solamente en la mano de obra barata han comenzado a trasladarse más hacia el Este, la mayoría de ellas a China. *Mannesmann*, *IBM* y *Philips* han cerrado plantas de montaje poco cualificadas en los PECO y han trasladado sus actividades a este país asiático.

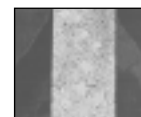
Está bastante claro que la futura industria de los países de Europa central y del Este no puede depender de la ventaja comparativa que suponen los salarios bajos. Se necesitan actividades con un valor añadido más alto, en lugar de aquéllas que se basan en los salarios bajos, para tener una oportunidad de integrarse en un nivel superior entre las cooperaciones industriales europeas.

Ya hay indicios de que este desarrollo ha comenzado, puesto que la importancia de la calidad de los recursos humanos desempeña un papel cada vez más importante en las decisiones de inversión. También es una tendencia positiva que cada vez más multinacionales decidan trasladar sus instalaciones de investigación y desarrollo a Hungría, la República Checa y en algunos casos a Polonia (*Audi*, *General Electric*, industria farmacéutica, sector de las TI).

Se puede afirmar que, por ejemplo, en Hungría se perdieron unos 50.000 puestos de trabajo en el sector de la producción en serie que requiere poca cualificación durante 2001 y 2002, lo que fue contrarrestado por nuevos empleos en trabajos que demandan mayor capacitación y competencias (la tasa de paro permaneció en el nivel del 5,7 por 100). Incluso *IBM*, que en 2002 cerró su planta de montaje de discos duros de ordenador en el oeste de Hungría, en la que había empleado a 3.500 trabajadores relativamente poco cualificados, abrió una nueva instalación para desarrollar software con algunos cientos de personas altamente capacitadas. *Siemens*, *Flextronics* y *Nokia* realizaron movimientos similares. *Philips*, que parece que siguió el esquema tradicional y que trasladó una parte de su producción de pantallas y monitores de Alemania a la República Checa, mantuvo la fabricación de prototipos basada en el conocimiento en la planta de Alemania. Ahora también se plantea reubicar esta actividad en la República Checa en los próximos años.

Ultimamente se está observando otra tendencia que muestra la extensión de los modelos anteriores de IDE en las economías emergentes. El despliegue de centros de gestión empresarial y servicios de las compañías transnacionales en los PECO se está generalizando cada vez más.

Una consultora norteamericana, *AT Kearney*, publicó una lista en la que clasificaba once países



MONOGRAFICO

en función de hasta qué punto eran atractivos para desplegar actividades de gestión empresarial, financieras e informáticas. Según su medición, los costes tienen un peso del 40 por 100, el entorno empresarial un 30 por 100 y los recursos humanos otro 30 por 100. La India encabeza la lista, ya que atrae funciones de gestión empresarial de *GE Capital*, *American Express*, *Citibank*, *Conseco*, *British Airways* y *Dell Computer*. Los países de Europa Central y del Este están también en los primeros puestos del *ranking*. Hungría obtiene la calificación más alta (ver algunos ejemplos más arriba), seguida por la República Checa.

El cambio más espectacular fue sin embargo el de *General Electric*, que trasladó su centro de gestión empresarial y financiero para Europa, Oriente Medio y África de Londres a Budapest. Con una inversión de 4,6 millones de dólares norteamericanos en 2002, empleó a varios cientos de nuevos trabajadores. Esta empresa llevaba ya 12 años en Hungría, donde contaba con un total de 13.000 empleados. En 2002, la compañía norteamericana *Alcoa* desplegó dos de sus sedes regionales europeas en Hungría. Una de ellas es un centro de gestión empresarial y financiera que cuenta con 150 trabajadores altamente cualificados, mientras que la otra es un centro informático regional que contaba en 2003 con 60 especialistas en software y con una inversión de 5,5 millones de dólares norteamericanos.

## 5. Consecuencias para la negociación colectiva

Las principales tendencias en la evolución de los salarios en los PECO no pueden explicarse simplemente por las condiciones especiales de las economías en transformación. También apuntan claramente a la debilidad de la negociación colectiva y del diálogo social. Además de la falta de desarrollo orgánico en el campo de las relaciones industriales (la tendencia general ha sido la de una aproximación de arriba a abajo) y de la escasa legitimidad de los interlocutores sociales, esta debilidad tiene su origen también en parte en sus propias actitudes. Los sindicatos están poco presentes en las empresas privadas, las cuales constituyen ya el pilar central de las economías de los

países de Europa central y del Este. En segundo lugar, en algunos casos la existencia de varios sindicatos ha demostrado ser un serio obstáculo para el acuerdo de convenios colectivos, tanto a nivel empresarial como sectorial. A menudo, los sindicatos no consiguen llegar a una posición común en las negociaciones, lo que hace imposible que se firmen convenios por motivos formales, independientemente de la buena disposición de los empresarios en este sentido.

Los empresarios a veces carecen también de la voluntad política adecuada. Las organizaciones patronales a veces no están autorizadas para firmar convenios colectivos. Con frecuencia son demasiado heterogéneas en lo que se refiere a los intereses que dicen defender y demasiado débiles institucionalmente como para ser capaces de actuar competentemente en el área de los convenios colectivos.

Aparte de la propia competencia, hasta hace muy poco no había una fuerza institucional o presión social que empujara a los empresarios a la mejora continua de los resultados, de la productividad y de los recursos humanos. Por encima del nivel empresarial, la mayoría de los problemas surgen de la debilidad del diálogo social a nivel sectorial. Ni los sindicatos ni las federaciones de empresarios han reconocido la importancia de este aspecto. Por ello, es fundamental desarrollar un entorno que incluya estructuras fuertes de representación de intereses a nivel sectorial para presionar hacia una estrategia basada en salarios más altos, mayor cualificación y mayor productividad.

Esperamos también que la entrada de estos países en la UE en mayo de 2004 pueda mejorar la calidad de las relaciones entre empresarios y trabajadores. La transposición completa de la legislación de la UE es sólo una condición previa para ello, pero tendrá también poco a poco un impacto en las prácticas diarias. Podemos esperar también que las directivas sobre la participación, la información y la consulta de los trabajadores puedan también estimular un cambio de orientación en estos países: de tener solamente al accionista como centro, se pasaría a englobar a todas las partes interesadas en la empresa. También es factible que las compañías multinacionales asuman más responsabilidad social corporativa des-

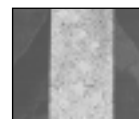


MONOGRAFICO

pués del ingreso de estos países en la UE y que exploten el entorno social menos estricto en menor medida de lo que lo hacen hoy. Los ejemplos recientes positivos de competencia de alto nivel en algunos PECO podrían convertirse de otro modo en ejemplos aislados, lo que sería un escenario negativo para la unificación de Europa.

## Bibliografía

1. GALGOCZI, B. (2002): Wage Formation in Central and Eastern European candidate countries, *Conference paper*, ETUC, Bruselas.
2. GALGOCZI, B.; MERMET, E. (2003): Wage developments in candidate countries, en: *Transfer* 2003/1, ETUI, Bruselas.
3. WIENER INSTITUT FÜR INTERNATIONALE WIRTSCHAFTSVERGLEICHE (WIIW) (2001): *Competitiveness of Industry in CEE Candidate Countries*, Viena.
4. INSTITUTE FOR SOCIAL AND TRADE UNION RESEARCH OF CITUB, BULGARIA (2003): *The Truth about the social dimension of the transition process in Bulgaria, research paper*, Sofía.
5. GABAGLIO, E. y HOFFMANN, R. (editores) (2003): *European trade union yearbook 2002*, Bruselas, ETUI.
6. MERMET, Emmanuel (editores) (2003): *Collective Bargaining in Europe 2002*, ETUI Bruselas.
7. COMISIÓN EUROPEA (2003): *Eurostat yearbook, 2002*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
8. WIENER INSTITUT FÜR INTERNATIONALE WIRTSCHAFTSVERGLEICHE (WIIW) (2003): *CEE Handbook of Statistics 2002*, Viena.



MONOGRAFICO

## AVISO PUBLICO

### SUB. GRAL. COMERCIO EXTERIOR DE PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS

#### SOLICITUD DE DEVOLUCION DE FIANZAS

#### PLAZOS PARA PRESENTACION DE PRUEBAS

**Aplicación a los Certificados concedidos desde el día 1 de octubre de 2000,  
salvo que exista reglamento específico que lo modifique**

|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                 |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <i>Plátanos</i>                                                                                                                                                                                                                                        | TREINTA DIAS siguientes a la expiración del período de validez del Certificado. | Rgto. CE n.º 896/01  |
| <i>Productos Agrícolas Transformados (PAT)</i>                                                                                                                                                                                                         | NUEVE MESES siguientes a la expiración del período de validez del Certificado.  | Rgto. CE n.º 1520/00 |
| <i>Productos agrícolas:</i><br>Materias grasas, plantas vivas, productos floricultura, leche y productos lácteos, carne vacuno, semillas, frutas y hortalizas, carne porcino, huevos, carne de ave, arroz, azúcar, sector vitivinícola, cereales, etc. | DOS MESES siguientes a la expiración del período de validez del Certificado.    | Rgto. CE n.º 1291/00 |

— En todos los productos el **PLAZO MAXIMO** para solicitar la resolución de los expedientes es de **VEINTICUATRO MESES** desde el día siguiente a la expiración del Certificado. Transcurrido este plazo no se efectuará la devolución del importe de la Fianza, aun en el caso de que se presente la correspondiente prueba de realización de las operaciones.

#### MINISTERIO DE ECONOMIA

##### Secretaría General de Comercio Exterior

##### SUB. GRAL. COMEX. PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS. SERVICIO DE FIANZAS

##### *Solicitudes de devolución de fianzas constituidas (Importación y Exportación)*

La Orden de 26 de febrero de 1986 («BOE, 7 de marzo»), modificada por la Orden de 27 de julio de 1995, establece que la devolución de las fianzas se realizará por la Secretaría General de Comercio Exterior a solicitud del interesado.

Las solicitudes de devolución de las fianzas constituidas ante los Servicios Centrales, deberán dirigirse a la Secretaría General de Comercio Exterior (Servicio de Fianzas, Paseo de la Castellana, 162, planta cuarta, 28071 Madrid).

Las solicitudes de devolución de las fianzas, constituidas ante las Direcciones Regionales y Territoriales de Comercio y CATICES, deberán presentarse en la misma Dirección o CATICE que concedió los correspondientes certificados.

El no solicitar, los interesados, la resolución de los expedientes de devolución de las fianzas con la aportación de las pruebas, en los plazos establecidos en la legislación nacional y comunitaria en vigor, para los diversos productos agrícolas, dará lugar al oportuno Acuerdo Declarativo de Incumplimiento.

Con el fin de agilizar la resolución de los expedientes de devolución de las fianzas constituidas a disposición de la Secretaría General de Comercio Exterior, es recomendable se adjunte a las solicitudes la fotocopia del correspondiente «Resguardo de depósito o Garantía en Efectivo», o «Resguardo de Garantía Otorgada mediante Aval o Seguro de Caución».

#### SERVICIO DE FIANZAS

##### **Acuerdo declarativo de incumplimiento (Fianza constituida en las operaciones de Importación y Exportación)**

##### *Ingreso de las liquidaciones*

Las cantidades a ingresar en el Tesoro Público-Recursos Eventuales, como consecuencia de los expedientes de Acuerdo Declarativo de Incumplimiento de *Resguardos de Garantías Otorgadas por Terceros*, pueden hacerse efectivas por la EMPRESA TITULAR DE LOS CERTIFICADOS.

— En MADRID:

MINISTERIO DE ECONOMIA  
DIREC. GRAL. DEL TESORO Y POLITICA FINANCIERA  
Paseo del Prado, 4  
28071 MADRID

— En PROVINCIAS:

INTERVENCION DE HACIENDA de la localidad en que resida la Entidad Delegada que constituyó la *Garantía Otorgada por Terceros (Aval o Certificado de Seguro de Caución)*.

Realizado el ingreso y expedida la CARTA DE PAGO, esta CARTA DE PAGO original deberá remitirse a:

MINISTERIO DE ECONOMIA  
SERVICIO DE FIANZAS  
P.º Castellana, 162, Pl. 4.ª  
28071 MADRID

#### MINISTERIO DE ECONOMIA

##### Secretaría General de Comercio Exterior

##### SUB. GRAL. COMERCIO EXTERIOR DE PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS

##### SERVICIO DE FIANZAS

Paseo de la Castellana, 162, cuarta planta, 28071 Madrid

Teléfonos: (91) 349 38 67 y 349 39 13