



FICHAS TEMÁTICAS DEL SEMESTRE EUROPEO

EVOLUCIÓN SALARIAL Y SISTEMAS DE FIJACIÓN DE SALARIOS

1. INTRODUCCIÓN

El papel de la evolución salarial como factor que influye en los resultados macroeconómicos ha sido objeto de una mayor atención en la supervisión económica de la UE más reciente:

1. Los cambios en materia de salarios constituyen una de las **principales vías de ajuste de la oferta y la demanda de mano de obra** e influyen directamente en los resultados en materia de empleo. Por consiguiente, un crecimiento de los salarios demasiado elevado o demasiado bajo (en comparación con el crecimiento de los precios y la productividad) podría indicar que existen desequilibrios en los mercados de trabajo y de productos. Esto puede provocar presiones inflacionistas o deflacionistas y aumentar o disminuir el atractivo de contratar y retener a los trabajadores. También puede afectar a la oferta de mano de obra, incluidas las decisiones de participar en el mercado de trabajo.
2. La evolución salarial afecta **además a la competitividad de los precios en el exterior**. Los incrementos salariales pueden hacer que aumenten los costes laborales unitarios (CLU) nominales y los tipos de cambio efectivos reales basados en ellos. Esto podría suceder en caso de que el crecimiento salarial no se vea compensado por un aumento de la productividad o acompañado de

cambios similares de los CLU en los países asociados, o de una depreciación de los tipos de cambio nominales¹ fuera de una unión monetaria. El argumento contrario se aplica a la evolución salarial que contrae los CLU.

3. Los salarios constituyen una parte importante de los ingresos de los hogares e **inciden en la demanda agregada** a través del consumo de estos y, posiblemente, también a través de la inversión destinada a atender este aumento de la demanda. Si la tendencia de gasto de los ingresos salariales es mayor que la tendencia de gasto de los beneficios, el incremento salarial puede provocar un aumento de la demanda interna agregada.

Por otra parte, puesto que los salarios constituyen una parte importante de los ingresos, en especial en el segmento más bajo de la distribución, los incrementos salariales pueden reducir la desigualdad de ingresos. Sin embargo, un descenso de la rentabilidad podría disuadir la contratación y la inversión, lo cual deterioraría a su vez el potencial de

¹ Los costes laborales unitarios nominales se definen como el total de costes laborales (remuneración por empleado) por unidad de producción. Se obtienen dividiendo la remuneración por empleado entre el PIB real por persona empleada (productividad laboral).

crecimiento de la economía a medio plazo.

A la hora de evaluar los efectos de la evolución salarial es necesario tener en cuenta las **características específicas de los países y su posición en el ciclo económico**, además de su equilibrio interno y externo. Concretamente, los salarios no son solo factores determinantes de otras variables económicas, sino que también reaccionan ante los desequilibrios que se producen en los distintos segmentos (por ejemplo, ante un auge del crédito provocado por la relajación de las condiciones financieras).

La **modernización de los sistemas de fijación de salarios** desempeña un importante papel en la corrección de los grandes desequilibrios macroeconómicos observados en varios Estados miembros y la reducción del desempleo. Esto es especialmente importante en la zona del euro, puesto que el ajuste de costes y precios es la única vía para introducir un ajuste nominal dentro de una unión monetaria.

Los salarios no son los únicos factores que determinan la competitividad internacional: otros costes (como los relacionados con la fiscalidad o el cumplimiento normativo) y el grado de competencia de los productos en el mercado también afectan a la competitividad de los precios. También desempeña un papel fundamental la competitividad no relacionada con los precios (por ejemplo, los niveles de productividad y los avances en esta, así como la especialización geográfica y tecnológica).

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS

Pese al descenso del desempleo registrado en 2016, el aumento de los salarios siguió siendo débil en los países de la zona del euro, aunque repuntó en algunos países no pertenecientes a esta. Este fenómeno puede deberse a:

- la mediocre evolución de la productividad;
- las previsiones de baja inflación;
- el efecto de determinadas reformas del mercado laboral; y
- la persistencia de la debilidad del mercado de trabajo, ya que puede que la tasa de desempleo actual no refleje adecuadamente la utilización efectiva de los recursos en este.

En el conjunto de la UE se observó una convergencia en el crecimiento salarial provocada por la estabilización de los salarios que tuvo lugar en los países que introdujeron los mayores ajustes durante la crisis financiera y la moderada evolución de estos en aquellos con mayor actividad económica.

La reciente evolución salarial se ha producido tras varios años de crecimiento contenido o de descenso de los salarios que han favorecido el ajuste de los importantes déficits exteriores y la absorción de la elevada tasa de desempleo. Este fue el caso, en particular, de varios países de la zona del euro que tuvieron que hacer frente a unas necesidades de reequilibrio mayores y en los que se produjo un ajuste de los salarios a la baja o una fuerte moderación salarial, como son Chipre, Grecia y Portugal.

En 2015 y 2016 se produjo una reducción de la dispersión en las variaciones salariales entre los países de la zona del euro, ya que los salarios se estabilizaron en aquellos que previamente habían tenido que ajustar sus salarios a la baja. En los países con una situación económica más sólida que se habían visto afectados en menor medida por la crisis, los salarios apenas

han aumentado (gráfico 1)². El mayor crecimiento salarial se registró en Rumanía y los países bálticos.

En el período 2014-2016, los salarios evolucionaron, en promedio, en consonancia con la productividad (gráfico 2). Sin embargo, el panorama global oculta grandes diferencias entre países. Se observó una divergencia significativa entre el crecimiento de los salarios y la productividad en los países bálticos, Bulgaria y Eslovaquia (donde el crecimiento salarial ha sido más rápido que el aumento de la productividad) y Croacia, Malta y Portugal (donde el crecimiento salarial ha sido más lento).

Desde 2008, la moderación en la evolución de los CLU ha contribuido al ajuste exterior. Tras las grandes divergencias observadas durante la década de 2000, los CLU comenzaron a converger moderadamente al comienzo de la crisis financiera, a medida que países como Grecia, Portugal y España comenzaban a registrar una tendencia descendente de sus CLU. Esto fue el resultado de la moderación salarial o incluso de las reducciones en respuesta a un aumento del desempleo.

Por otra parte, según datos más recientes, los cambios que ha experimentado la competitividad han sido una reacción ante la posición exterior de los países. Aquellos con los mayores superávits por cuenta corriente (Alemania, Irlanda, los Países Bajos y, en menor medida, Malta y Eslovenia) experimentaron una revalorización, aunque moderada, de los tipos de cambio efectivos reales basados en los

CLU. De forma simultánea, los países con déficits por cuenta corriente (Chipre, Finlandia y Francia) sufrieron una depreciación de sus tipos de cambio efectivos reales. Lituania fue la excepción. En 2015, muchos países habían ajustado sus anteriores déficits por cuenta corriente y estaban a punto de alcanzar el equilibrio o registraban superávit (gráfico 3).

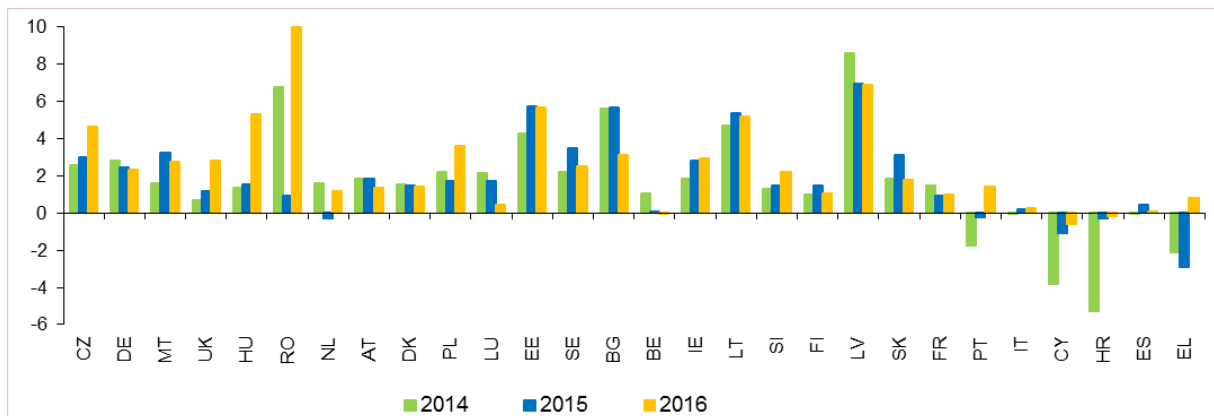
² Los países que antes de 2008 se caracterizaban por unos superávits por cuenta corriente (en ocasiones denominados «países excedentarios») registraron una dinámica salarial más moderada hasta el comienzo de la crisis en 2008, momento en el que sus salarios también comenzaron a crecer más que los de otros países. En el caso concreto de Alemania, el país experimentó una fuerte moderación salarial en esos años, acompañada de un aumento del empleo en los sectores de exportación y una demanda interna limitada.

Pese a que antes existía una fuerte correlación negativa entre la variación en los costes laborales unitarios reales y el desempleo, esta correlación se ha reducido en los últimos años. Esto puede indicar que los costes laborales unitarios reales son cada vez menos sensibles a la tasa de desempleo (como sucede en Grecia o España), puesto que ya se ha hecho un ajuste sustancial y sigue siendo difícil que se produzca un ajuste a la baja de los salarios reales en un contexto de escasa inflación (gráfico 4).

Sin embargo, algunos países que todavía presentan elevadas tasas de desempleo han visto cómo sus costes laborales unitarios reales continuaban disminuyendo en 2016, debido a la reducción de la remuneración por empleado en términos reales y, en algunos casos, a la mejora de la productividad.

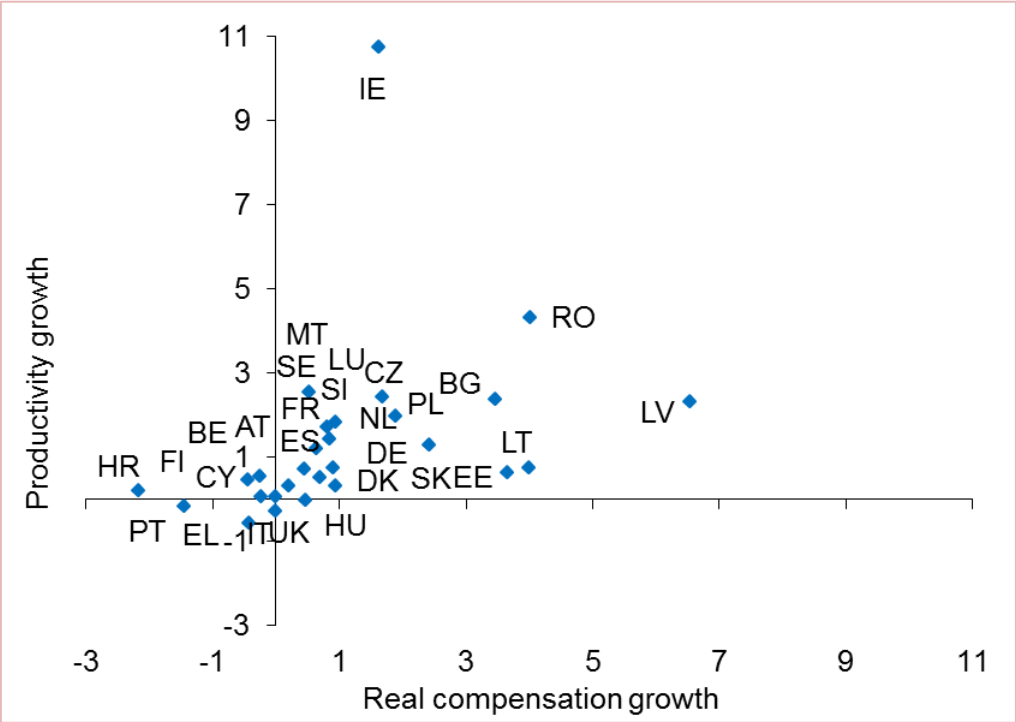
En cambio, en los países bálticos y Hungría los costes laborales unitarios reales aumentaron, lo cual refleja una fuerte recuperación de la demanda interna tras el prolongado ajuste de los años anteriores y una productividad relativamente reducida.

Gráfico 1: Valor nominal de la remuneración por empleado, variación anual en %



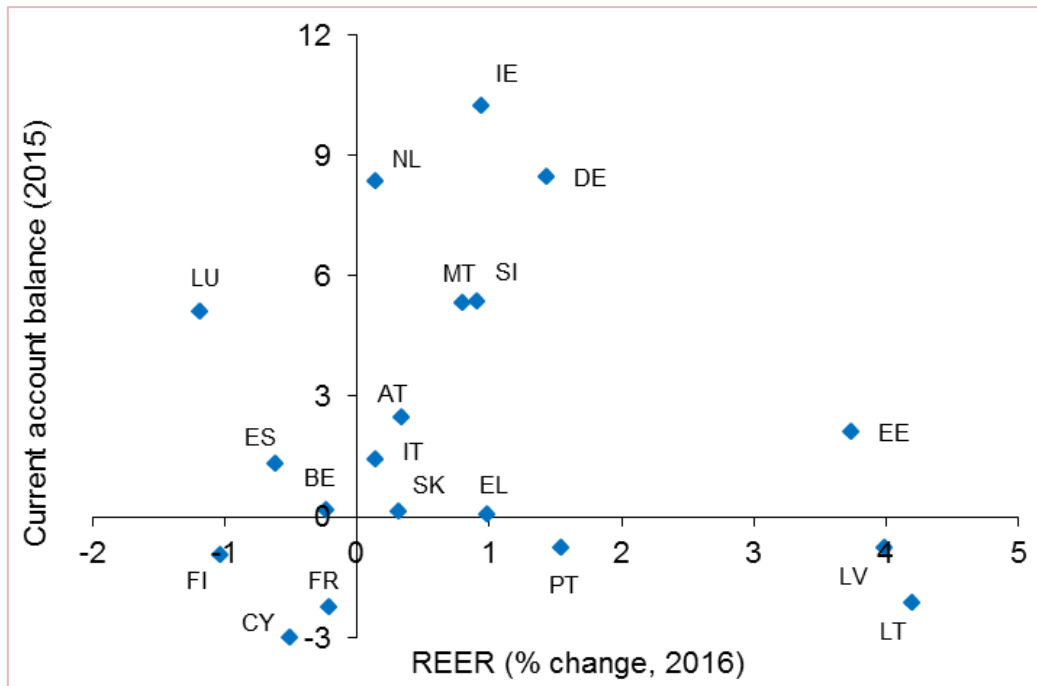
*Nota: los países figuran en orden ascendente en función de la tasa de desempleo en 2016.
Fuente: Comisión Europea*

Gráfico 2: Remuneración real por empleado y productividad, promedio de crecimiento anual 2014-2016



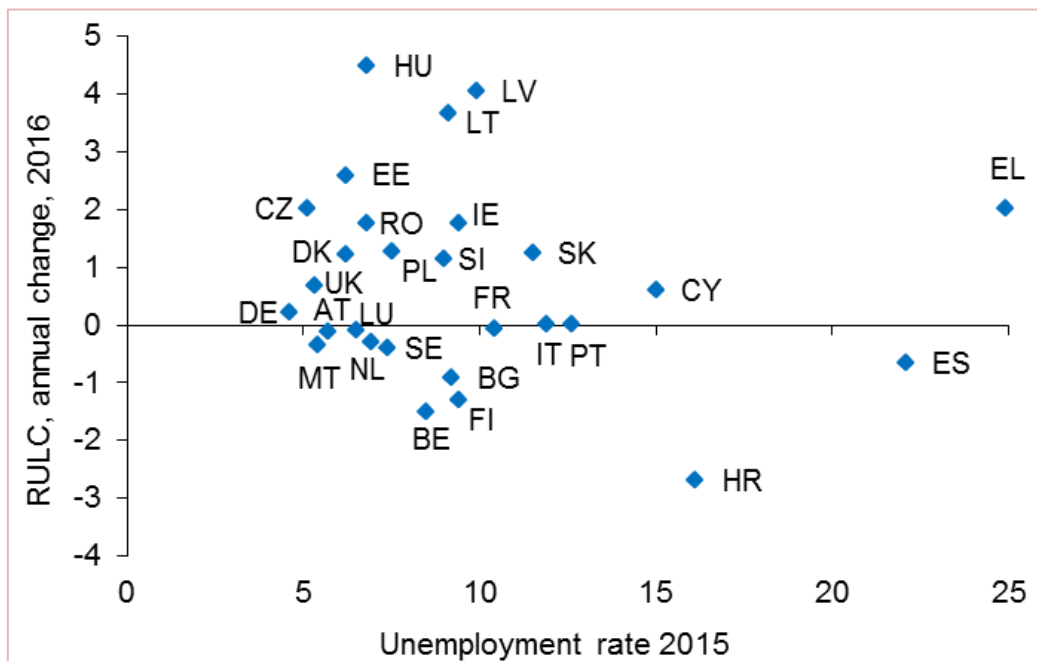
Fuente: Comisión Europea

Gráfico 3: Tipo de cambio real efectivo en 2016 y saldo de la balanza por cuenta corriente en 2015



Fuente: Comisión Europea

Gráfico 4: Evolución interanual de los costes laborales unitarios reales en 2016 y desempleo en 2015



Fuente: Comisión Europea

3. INSTRUMENTOS POLÍTICOS PARA RESOLVER LAS DIFICULTADES

La evolución salarial no depende únicamente de los intereses de los trabajadores y los empresarios y sus representantes, sino también del **marco institucional** en el que operan.

Los marcos de fijación de los salarios y, en especial, la negociación colectiva, desempeñan un papel fundamental a la hora de transformar las señales del mercado en una evolución salarial concreta y aumentar la importancia macroeconómica de determinadas decisiones en esta materia. En la UE existen diferentes planteamientos respecto de la fijación de salarios. En el cuadro 1 del anexo se recogen los indicadores de las características de la negociación salarial colectiva.

Entre los factores relevantes para la evolución global de los salarios se incluyen:

- el grado de **centralización** (nivel en el que se produce la negociación salarial);
- el modo en que los salarios reflejan las diferencias de productividad (entre sectores, empresas y zonas geográficas); y
- la medida en que la negociación tiene en cuenta los objetivos de ámbito nacional (el grado de **coordinación** entre los distintos niveles).

Sin embargo, es difícil demostrar una relación sólida entre la centralización de la negociación salarial y los resultados económicos.

La negociación salarial puede estar muy **descentralizada** (cuando principalmente tiene lugar en el ámbito de la empresa, como sucede en el Reino Unido y los países bálticos), muy **centralizada** (determinación de los salarios en el ámbito nacional, como sucede en Bélgica y Eslovenia), o puede **producirse a nivel intermedio**, por ejemplo por sectores (como sucede en Italia). Sin embargo, dependiendo del

grado de coordinación, las decisiones pueden adoptarse en más de un nivel.

Al adoptar un enfoque más centralizado, existen más probabilidades de que quienes participan en la economía tengan en cuenta las consecuencias de la evolución salarial sobre el comportamiento de esta. La adopción de un enfoque más descentralizado podría favorecer una mayor eficiencia en la medida en que es más probable que los salarios y la productividad se armonicen en el ámbito de la empresa, lo cual puede contribuir a una asignación más eficiente de la mano de obra. Esto también implica una mayor probabilidad de que, ante una perturbación económica adversa, la respuesta sea un ajuste de los costes laborales y no del empleo.

En la mayoría de los países, en los que la negociación salarial se desarrolla principalmente a nivel del sector, los convenios de empresas concretas no pueden ser menos favorables para los empleados que los convenios sectoriales. Pese a que las empresas pueden obtener exenciones respecto a algunas cláusulas de los convenios colectivos sectoriales (como es el caso de Austria o Francia), en la práctica estas «cláusulas de salvaguardia» prácticamente no se utilizan.

No obstante, las cláusulas de salvaguardia se han utilizado habitualmente en Alemania en los últimos 15 años, lo cual aporta una mayor flexibilidad al nivel de la empresa. Este tipo de descentralización también puede asociarse con la fortaleza de los sindicatos, al menos en las empresas de determinado tamaño, o cuando el modelo de codecisión (*Mitbestimmung*) implica una estrecha participación de los empleados.

En función del enfoque adoptado en los distintos países, en la legislación o en los convenios colectivos de nivel superior puede preverse la posibilidad de las cláusulas de salvaguardia. Sin embargo, son varios los países (por ejemplo, Portugal y España) en los que prevalece

el acuerdo de empresa sobre el acuerdo sectorial, incluso cuando es menos favorable para el trabajador.

La evolución de los salarios puede depender también del grado actual de coordinación entre los distintos agentes.

La **coordinación puede darse en el plano «horizontal»**, cuando varios sectores ejercen de líderes en la fijación salarial y otros les siguen (negociación de convenios marco [*pattern bargaining*] o guiada y liderada por un actor fuerte [*pattern setting*], sobre todo en Austria, Alemania y Suecia) o cuando se celebran convenios interprofesionales.

La **coordinación también puede ser «vertical»**, cuando los convenios a nivel nacional, por ejemplo un convenio nacional bipartito o tripartito promovido por las principales organizaciones de interlocutores sociales y el Gobierno, establecen las directrices para las negociaciones salariales a niveles inferiores (por ejemplo, en Bélgica).

La coordinación puede coexistir con la negociación salarial descentralizada. Este aspecto ha tenido un papel fundamental en los países en los que las limitaciones externas impuestas al sector de la exportación son también internalizadas por los sectores protegidos. Esto contribuye a mantener la competitividad internacional de la economía en su conjunto.

El comportamiento de los salarios y la capacidad de negociación de quienes los fijan están condicionados por el **empleador y la densidad sindical**, así como por la **cobertura de la negociación colectiva**. La existencia de un procedimiento para ampliar legalmente los convenios colectivos, haciéndolos vinculantes para los trabajadores no afiliados o las empresas no signatarias, puede contribuir a ampliar considerablemente la cobertura de los convenios colectivos.

Esto, a su vez, ampliaría la cobertura de la negociación colectiva más allá de los niveles que habrían permitido la

densidad de las organizaciones de empresarios y los sindicatos por sí solos. Se trata de una forma de mejorar la coordinación horizontal, especialmente dentro de un sector o una profesión.

A pesar de que los **mecanismos de ampliación** son comunes en la UE y, en general, afectan a los contratos profesionales y sectoriales, existen distintos planteamientos en lo que se refiere a la ampliación de los convenios colectivos.

En la mayoría de los países, la ampliación es consecuencia de una decisión explícita del Gobierno y, en muchos casos, se concede a petición de una de las partes que propone la ampliación o de ambas (como sucede en Alemania, Francia y los Países Bajos).

En otros países la ampliación es prácticamente automática (por ejemplo, Italia y Finlandia), o es el resultado de que se obligue a todos los empresarios a pertenecer a la asociación de empresarios (por ejemplo, en Austria).

Países como Suecia y Dinamarca no cuentan con un mecanismo jurídico que les permita ampliar los convenios, pero de entrada la densidad de interlocutores sociales es muy elevada, lo que garantiza una gran cobertura.

Las ampliaciones pueden contribuir a superar los problemas de coordinación, reducir los costes de transacciones de una estructura muy descentralizada y mejorar las condiciones de trabajo. Esto es así en especial en sectores muy fragmentados y diversos, así como en las pequeñas empresas, siempre y cuando la ampliación no genere problemas de competitividad debido a que los salarios son demasiado elevados.

Asimismo, estabiliza la representación en la negociación colectiva, ya que proporciona un incentivo para que los empresarios se adhieran a la asociación patronal negociadora. De medio a largo plazo, la ampliación podría aumentar el nivel general de los salarios. Existen pruebas sólidas de que unos mayores

niveles de cobertura mediante negociación y el hecho de que esta esté más centralizada o coordinada, además de una elevada densidad sindical, se asocian con una compresión de la distribución salarial y una reducción de la desigualdad salarial³.

El problema de la ampliación de los convenios colectivos, y un planteamiento centralizado de la fijación salarial, es que puede que los salarios sean incapaces de adaptarse por completo a las diferencias de productividad entre empresas o zonas geográficas del mismo sector. Cuanto mayores sean estas diferencias, mayor será el riesgo de que la ampliación genere una asignación inadecuada de la mano de obra, con salarios elevados (y bajas tasas de empleo y de producción) en empresas con escasa productividad. Lo mismo cabe decir de las perturbaciones que afectan únicamente a determinadas empresas o sectores.

La **duración media de los convenios salariales** también puede influir en la flexibilidad salarial relativa. Con frecuencia, la duración media de los convenios colectivos a menudo oscila entre uno y tres años en Europa, aunque en algunos casos puede ser mayor.

Todos los países de la UE cuentan con algún tipo de **salario mínimo** que está regulado por el Gobierno (salario mínimo legal) o se acuerda de forma colectiva ente los interlocutores sociales⁴. En 2016 veintidós Estados miembros contaban con una normativa nacional que establecía un salario mínimo por ley o por medio de un acuerdo intersectorial nacional. Los salarios mínimos acordados mediante convenio colectivo sectorial se aplican en Italia, Austria, Chipre,

³ Comisión Europea: *Industrial Relations in Europe 2008* (Relaciones laborales en Europa 2008), capítulo 3.

⁴ En Bélgica el salario mínimo se establece mediante un convenio nacional entre los interlocutores sociales. Sin embargo, a efectos de cobertura y universalidad, equivale al salario mínimo legal, porque es jurídicamente vinculante en todos los sectores.

Dinamarca, Finlandia y Suecia. Chipre únicamente cuenta con un salario mínimo legal para determinadas profesiones en las que los trabajadores tienen escaso poder de negociación.

El efecto que tiene el salario mínimo sobre el empleo es ambiguo. Si se fija un salario mínimo demasiado alto, puede incidir negativamente en el empleo de los trabajadores con menor remuneración, más jóvenes y con menos experiencia, ya que los que los costes pueden superar los niveles de productividad.

Sin embargo, los salarios mínimos pueden aumentar los incentivos al trabajo y contribuir a hacer frente a la pobreza de los trabajadores aun cuando estos objetivos pueden alcanzarse también mediante prestaciones a las personas empleadas bien concebidas. Durante las crisis económicas graves, disponer de salarios mínimos adecuados puede ayudar a sostener la demanda agregada y respaldar los precios, reduciendo el riesgo de que se afiance la deflación. También inciden en la desigualdad salarial, especialmente en el extremo inferior, ya que sostienen un nivel de vida adecuado de los trabajadores más vulnerables⁵.

Dado que actúan como topes salariales mínimos, deben ser suficientes y adaptarse oportunamente al contexto económico general. Los incrementos del salario mínimo también pueden servir como indicio de que una parte considerable de la distribución salarial está por encima de dicho salario.

Los salarios mínimos legales mensuales de la UE presentan grandes diferencias: desde los 235 EUR de Bulgaria a los 1 999 EUR de Luxemburgo registrados en julio de 2017 (gráfico 5). Teniendo en cuenta las diferencias de precios entre países, estas disparidades entre los Estados miembros se reducen a un rango de uno a ocho (en EUR) a un rango de

⁵ Véase, por ejemplo, *Perspectivas del empleo de la OCDE 2015*.

uno a cuatro [en estándares de poder adquisitivo (EPA)] (gráfico 6).

El nivel del salario mínimo legal varió entre aproximadamente el 40 % y el 65 % de los ingresos medios en 2014 (gráfico 7). Los valores más elevados se registran en Portugal, Francia y Eslovenia. En el extremo inferior de la escala se encuentran Chequia, Estonia, Irlanda y España.

La información sobre la relevancia del salario mínimo para el mercado de trabajo se obtiene a partir de la proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo, o menos del 105 % de dicho salario. Los datos más recientes de Eurostat corresponden a octubre de 2010 y muestran diferencias considerables en esta «cobertura efectiva» para los distintos países que cuentan con salarios mínimos legales (desde el 0,2 % en España al 19,2 % en Eslovenia). Es posible que unos salarios mínimos legales más altos (como porcentaje del salario medio) no indiquen necesariamente una mayor cobertura efectiva.

En general, la cobertura efectiva depende también de las características de la población activa. Un nivel relativamente bajo de cobertura efectiva puede reflejar también la importancia de los convenios colectivos en la fijación de salarios o los salarios negociados individualmente superiores al salario mínimo. El endurecimiento de las condiciones del mercado de trabajo puede hacer que los salarios suban todavía más por encima del salario mínimo, con lo que también se reduce la cobertura efectiva.

Otra forma de coordinación salarial consiste en la **indización salarial** en el conjunto de la economía. En la actualidad existen mecanismos de indización salarial que incluyen a la totalidad o al menos a la mayoría de los trabajadores en cuatro países de la UE: Bélgica, Chipre, Luxemburgo y Malta.

En estos casos, el ajuste salarial es automático y se basa en la inflación más

reciente. Además de estos cuatro Estados miembros, otros países de la UE utilizaron en su momento este sistema, pero lo han abolido (como Dinamarca, Francia, Italia y los Países Bajos). En España, lo habitual en los convenios colectivos era la indización *ex post*, aunque la ley ya no la exige. Francia, los Países Bajos y Eslovenia tienen su salario mínimo indexado a los precios o a los salarios, o a ambos. En Bélgica, Luxemburgo y Malta, el salario mínimo está indexado, al igual que los salarios en general.

Las cláusulas de indización pueden facilitar la celebración de convenios plurianuales, que aportan estabilidad a las relaciones industriales y reducen el riesgo de que existan conflictos recurrentes relacionados con las negociaciones salariales. Aunque los sistemas de indización pueden ser un instrumento eficaz para mantener el poder adquisitivo de los suelos y los salarios, deben estar diseñados con suficiente flexibilidad para garantizar la competitividad de los costes con respecto a los socios comerciales de un país y una adecuada capacidad de ajuste.

La indización automática de los salarios a la inflación pasada corre el riesgo de generar cierta inercia y entorpecer la capacidad de ajuste.

En primer lugar, la indización puede generar fácilmente una espiral inflacionista y es probable que haga que cualquier impacto nominal (por ejemplo, un deterioro de las condiciones comerciales) sea duradero, especialmente cuando el país se encuentra en una unión monetaria con tipos de cambio nominales inamovibles.

En segundo lugar, la indización provoca una mayor rigidez de los salarios reales y, por tanto, va en contra del ajuste en el mercado de trabajo, incluidos los casos en los que las perturbaciones afectan a distintos sectores, empresas y empleos de forma diferente.

En tercer lugar, en un entorno de baja inflación como el que experimenta actualmente la zona del euro, la indización puede hacer más difícil volver a los niveles objetivo de los responsables políticos.

Los **efectos macroeconómicos de la indización** dependen de cómo se diseñe y aplique. Entre sus dimensiones relevantes se incluyen:

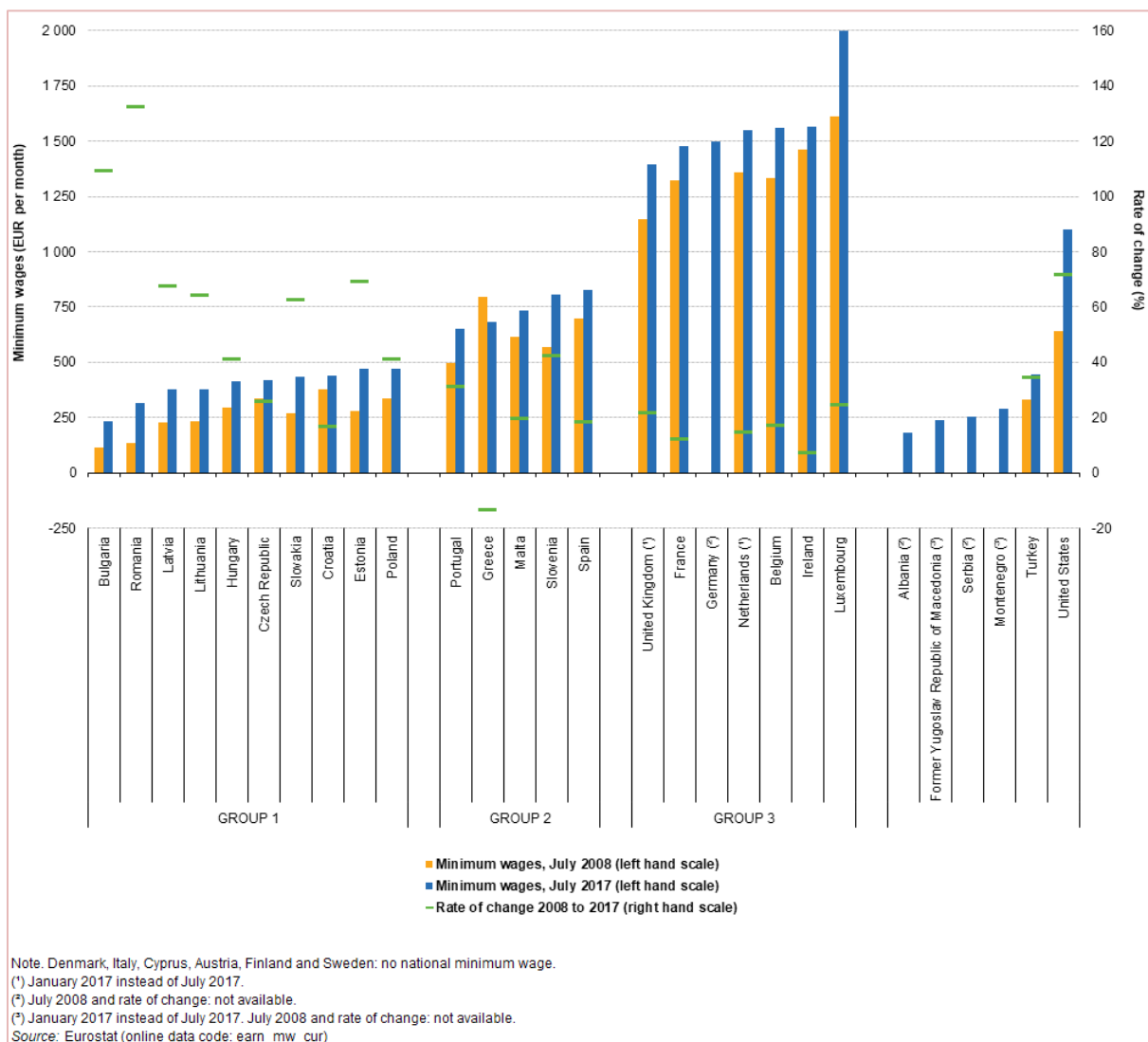
- la cobertura (qué se indiza);
- el método de ajuste (inflación *ex ante* o *ex post*, el índice de inflación general o un indicador refinado);
- las excepciones (la posibilidad de exclusión);
- la supervisión; y
- la regularidad de los ajustes.

Además de definir las condiciones marco y de participar en acuerdos tripartitos, los gobiernos disponen de **otros mecanismos** que pueden utilizar para influir en los costes laborales. Esto incluye utilizar los salarios del sector público, ya que el nivel y las condiciones de empleo en este, que con frecuencia

es un importante empleador, pueden afectar a la demanda y la oferta laboral en el sector privado. Los cambios en las cotizaciones sociales y la fiscalidad directa del trabajo afectan a los costes laborales no salariales y, por tanto, constituyen otra forma de incidir en los costes laborales unitarios (CLU) a corto y medio plazo.

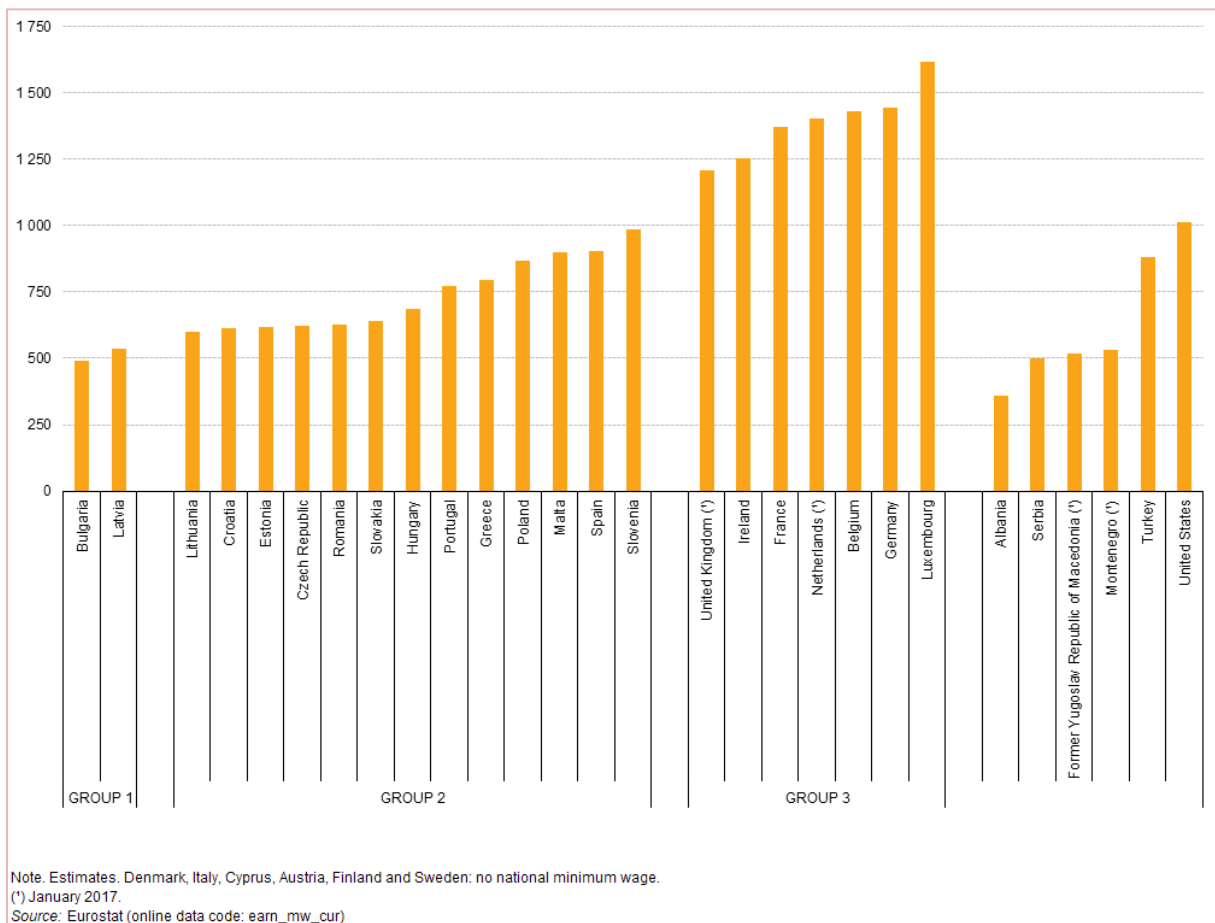
Son varios los **factores adicionales que afectan al modo en que reaccionan los salarios** a los cambios en las condiciones económicas, incluida la fiscalidad del trabajo, la legislación en materia de protección del empleo y los sistemas de prestaciones por desempleo. En términos más generales, las reformas del mercado de trabajo pueden afectar a la reactividad salarial. Por ejemplo, las modificaciones en los sistemas de prestaciones por desempleo y el refuerzo de las políticas de activación pueden reducir los salarios de reserva (el salario menor al que un trabajador aceptaría un puesto), aumentar la oferta de mano de obra y, por ende, las presiones salariales en la economía.

Gráfico 5: Salarios mínimos legales (en euros) en los Estados miembros de la UE, 2008 y 2017



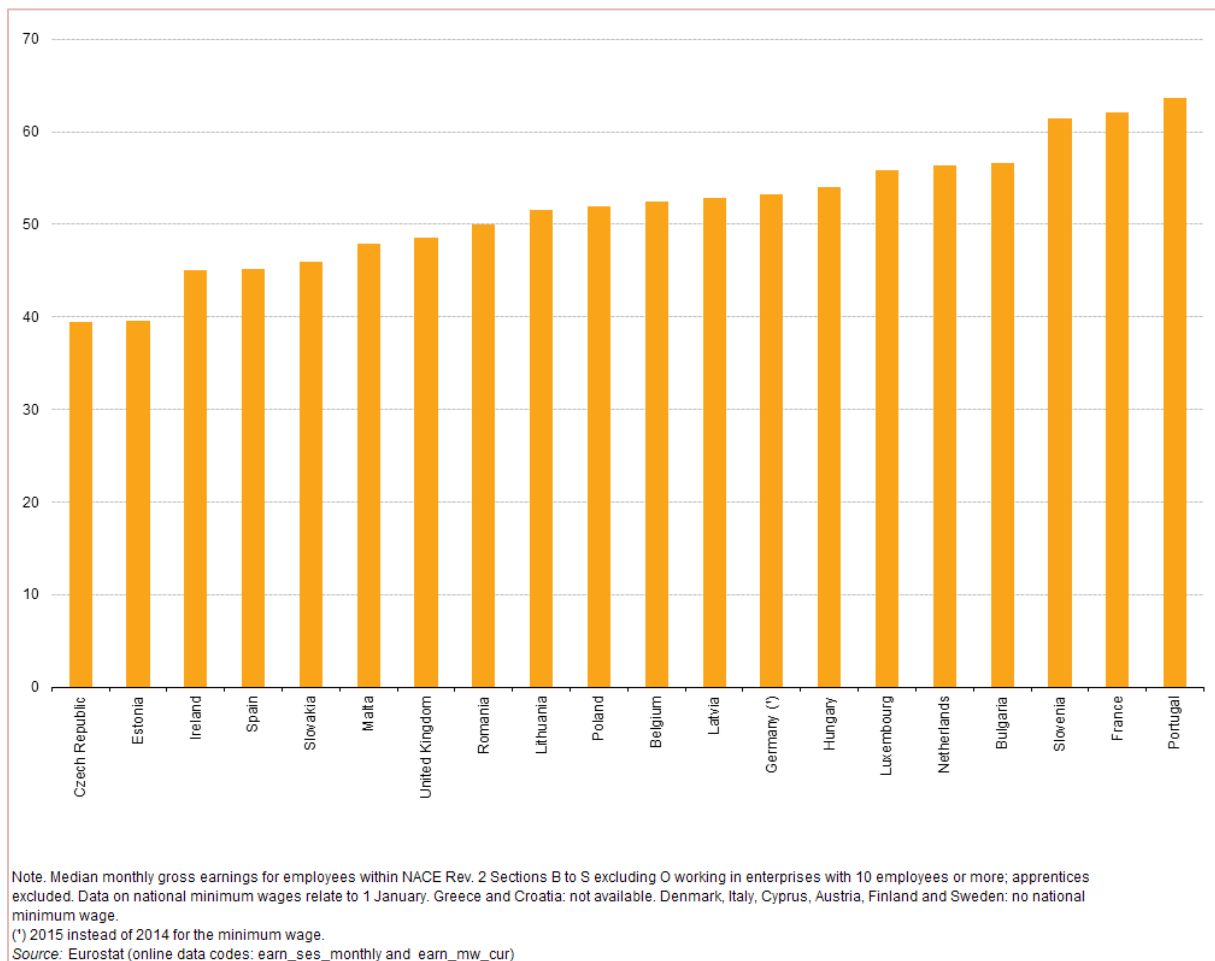
Nota: los datos se refieren a las cifras mensuales y se han calculado basándose en 12 pagas al año (dado que existen divergencias entre los Estados miembros respecto a la unidad en que se establece el salario mínimo). Fuente: Eurostat

Gráfico 6: Salarios mínimos legales (en puntos porcentuales) en los Estados miembros de la UE, 2017



Nota: los datos se refieren a las cifras mensuales y se han calculado basándose en 12 pagas al año (dado que existen divergencias entre los Estados miembros respecto a la unidad en que se establece el salario mínimo). Fuente: Eurostat.

Gráfico 7: Salarios mínimos legales como proporción del valor medio de los ingresos mensuales brutos promedios en los Estados miembros de la UE, 2014



Nota: los datos se refieren a las cifras mensuales y se han calculado basándose en 12 pagas al año (dado que existen divergencias entre los Estados miembros respecto a la unidad en que se establece el salario mínimo). Fuente: Eurostat.

4. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTUALES

En respuesta a la crisis de 2008, muchos países introdujeron reformas de gran calado en sus **sistemas de fijación de salarios** para aumentar la reactividad salarial ante las condiciones económicas. También se aprobaron importantes transformaciones como parte de los paquetes de reforma acordados en el marco de los programas de asistencia financiera en España, Grecia, Irlanda, Portugal y Rumanía.

Las últimas reformas incluyen los ejemplos que se detallan a continuación.

En 2017, como consecuencia de las intensas negociaciones con los

interlocutores sociales, Bélgica revisó su Ley de competitividad de 1996. El objetivo de esta reforma es evitar posibles pérdidas de competitividad debido al aumento excesivo de los costes laborales con respecto a los principales socios comerciales de Bélgica. La legislación revisada:

- establece un mecanismo de corrección automática;
- introduce un margen de seguridad; y
- refuerza la base jurídica de la «norma salarial», acordada cada dos años por los interlocutores sociales intersectoriales a modo de umbral máximo para la fijación salarial por sectores.

Francia introdujo reformas en sus instituciones de negociación salarial en varias etapas. La ley El Khomri, adoptada en 2016, establece que los acuerdos de empresa tienen prioridad sobre los acuerdos sectoriales con respecto a cuestiones como son el horario laboral, las vacaciones pagadas y las primas.

En Finlandia, en 2016, los interlocutores sociales aprobaron un acuerdo bipartito que establece la moderación salarial para los próximos años y revisaron su planteamiento de la negociación colectiva, ofreciendo más margen para la negociación en el ámbito local.

Respecto a los marcos institucionales que determinan la **fijación del salario mínimo**, la congelación temporal del salario mínimo introducida durante la crisis expiró en torno a 2013. Las medidas adoptadas desde 2013 han ido principalmente dirigidas a reforzar la regulación de los salarios mínimos, incluida la introducción de un salario mínimo legal nacional en Alemania en 2015.

Las últimas reformas incluyen los siguientes ejemplos.

El Reino Unido estableció el salario vital nacional como retribución mínima para los mayores de 25 años en sustitución del salario mínimo.

En Irlanda se creó la Low Pay Commission (Comisión de Remuneraciones Bajas) para asesorar al Gobierno sobre el establecimiento de un salario mínimo.

Polonia amplió la cobertura del salario mínimo a los contratistas amparados por el Código Civil.

Fecha: 6.10.2017

5. ANEXO

Cuadro 1: Características de la negociación salarial

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

*Nota: Los datos se refieren a 2014, excepto: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008. Véase el anexo para obtener una descripción de los indicadores ICTWSS*

Fuente: Jelle Visser: base de datos ICTWSS (versión 5.0) , Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, Ámsterdam, octubre de 2015. Base de datos de libre acceso disponible en: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Cuadro 2: Definición de las variables de las características de la negociación salarial

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = $NUM*100/WSEE$
Coordination of wage bargaining	<p>5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling.</p> <p>4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy.</p> <p>3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining.</p> <p>2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements</p> <p>1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level</p>
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	<p>5 = national or central level</p> <p>4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining</p> <p>3 = sectoral or industry level</p> <p>2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining</p> <p>1 = local or company bargaining</p>
Minimum Wage Setting	<p>0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements</p> <p>1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors;</p> <p>2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers;</p> <p>3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree;</p> <p>4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations;</p> <p>5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations;</p> <p>6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system;</p> <p>7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage);</p> <p>8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.</p>
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Fuente: Jelle Visser: base de datos ICTWSS (versión 5.0) , Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, Ámsterdam, octubre de 2015. Base de datos de libre acceso disponible en: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>