

Salarios en Europa

Francisco Trillo Párraga¹, *Universidad de Castilla La Mancha*
Ignacio Álvarez Peralta, *Universidad Complutense de Madrid*

El Pacto por el Euro ha centrado su atención casi exclusivamente en el coste del trabajo como mecanismo para la recuperación de la competitividad empresarial, alimentando la creencia de una relación unidireccional entre competitividad empresarial y modelos de indexación salarial.

Este artículo tiene como objetivo describir las distintas fórmulas con la que los estados miembros conforman el salario, así como los instrumentos de incremento salarial, anticipando que la productividad resulta ser uno de los factores más presentes en la composición del salario, mientras que su actualización se hace depender de otros factores como la inflación. Se abordará, en primer lugar, el ámbito de negociación y fijación del salario, puesto que este dato arroja diferentes realidades en la relación entre salarios y productividad.

Los ámbitos convencionales de fijación del salario en los distintos estados miembros (nacional, sectorial y/o empresarial) entablan una relación directa con

la productividad (nacional, sectorial y/o empresarial) como punto de partida de la negociación. De tal modo, que el ámbito de negociación seleccionado para la fijación del salario introduce, ya en primera instancia, la relación entre productividad y salario. Además, los ámbitos convencionales mencionados no suelen determinar aisladamente la fijación del salario, sino que la articulación entre los ámbitos negociales da cabida a las diferentes vertientes de la productividad, excepto cuando el ámbito seleccionado para fijar el salario resulta ser exclusivamente el de la empresa.

En relación con los niveles negociales de fijación del salario, se pueden establecer tres grupos de países: El primero, conformado por Finlandia, Irlanda y Eslovenia, donde la negociación del salario se fija a nivel nacional a modo de recomendaciones para las negociaciones en los niveles inferiores. Esta negociación se completa, en el caso de Finlandia y Eslovenia, a través de la negociación sectorial y de la negociación empresarial, en el caso de Irlanda.

El segundo grupo -Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, Grecia, Italia, Holanda, Noruega, Suecia y España- está dominado por la negociación sectorial, sin que ello excluya las orientaciones generales de fijación del salario proporcionadas en Acuerdos intersectoriales o nacionales. Además, tanto en Alemania como en España la negociación sectorial se complementa con la negociación colectiva territorial. Para el resto de países de este grupo, la negociación salarial en el ámbito empresarial suele ser bastan-

¹ Los autores son profesores de Derecho del Trabajo y Economía Aplicada, respectivamente.



te frecuente, aunque con un porcentaje muy reducido de cobertura. La relación entre los niveles sectorial y empresarial aparece en estos países basada en la imposibilidad del nivel empresarial de empeorar la cuantía del salario fijado en el nivel sectorial, aunque sí que cabe que la negociación en el ámbito empresarial varíe la estructura del salario. Del mismo modo, cabe señalar, la presencia consolidada de cláusulas de descuelgue salarial en países como Austria, Francia, Grecia, Italia, Holanda, Polonia, Eslovenia y España.

El tercer grupo de países –República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Luxemburgo y Reino Unido– utiliza el nivel empresarial como el ámbito preferente de fijación del salario, con alguna excepción notable en la fijación del salario en el sector servicios que se lleva a cabo, tanto en Lituania como en Reino Unido, en el ámbito nacional.

En lo referente a los componentes tenidos en consideración a la hora de fijar los salarios, de nuevo se detecta una variedad de regulaciones en los diferentes estados miembros, aunque con carácter general todos acogen la productividad. En la UE-27, los sistemas salariales variables en función de la productividad aparecen en un 44,5% de empresas cuya plantilla es de 10 ó más trabajadores –que son las que emplean al 56,6% de los trabajadores en la UE–.

Los principales sistemas salariales variables en Europa son el rendimiento individual y colectivo; participación en beneficios y participación financiera de los trabajadores en la empresa. Las diferencias entre países, en cuanto al uso de estos sistemas salariales variables, es tan grande que resulta imposible establecer una comparación. Así, por ejemplo, mientras que en la República Checa el rendimiento individual y colectivo es el sistema salarial variable aplicado en un 71% de las empresas, en

Hungría es del 19,8%. Lo mismo cabe decir sobre la participación en beneficios, en Francia se utiliza en un 35% de las empresas, mientras que en Italia solo lo incluye un 2,9%. Por último, en el caso de la participación financiera, los extremos se encuentran en Dinamarca, un 12,9%, y en Lituania, un 0,9%.

El último aspecto que se aborda en este artículo tiene que ver con los instrumentos que operan los incrementos salariales, destacando que, al menos, en once países de la UE tienen alguna vía de indexar los incrementos salariales a los precios (Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Italia, Eslovenia, Luxemburgo, Hungría, Polonia y España). Las fórmulas concretas de indexación de los incrementos salariales varían según los países. Así, en Bélgica, Chipre, Francia, Luxemburgo y España se liga incremento salarial con el IPC previsto en relación con la inflación registrada en el ejercicio anterior. En otros casos, sin embargo, el incremento salarial aparece ligado a la inflación esperada para el año en curso (Estonia y Eslovenia). O, finalmente, otros países utilizan una combinación entre la inflación prevista y la real (Finlandia, Italia e Irlanda).

La productividad se ha convertido en un factor determinante en la conformación del salario; sin embargo, esto no se ha traducido en un crecimiento paralelo de ambas variables. Así, el coste laboral unitario real –ratio que relaciona el crecimiento del salario medio y de la productividad por ocupado– ha caído en 22 de los 27 países de la UE entre 1995 y 2007. Tan sólo en la República Checa, Dinamarca, Lituania, Letonia y Suecia el salario medio creció por encima de la productividad en el periodo previo a la crisis. En países como España, Alemania, Francia, Austria, Irlanda, Bélgica, Holanda, Italia, Eslovenia o Finlandia encontramos significativas caídas –entre el 5% y el 15%– de dicho ratio ■