

Tendencias de los esquemas europeos de salarios mínimos: fundamentos para una política europea

Trends in European minimum wage schemes: foundations for a European policy

Francisco J. Sánchez-Vellvé¹
Centro de Estudios Superiores Cardenal Cisneros
fsanchez@universidadcisneros.es

Recibido: 24/07/2019 - Aceptado: 15/04/2021 - Publicado: 08/05/2021

RESUMEN

En este artículo se analizan las características de los sistemas de fijación de salarios mínimos de los Estados miembros de la UE y cuáles son las tendencias registradas en los últimos años. A partir de las dimensiones fundamentales de los sistemas de salarios mínimos se realiza un análisis de correspondencias múltiple (ACM) que permite conocer el posicionamiento relativo de los Estados Miembros respecto a las mismas, constatar las diferencias existentes entre los sistemas vigentes, así como vislumbrar las características más compartidas sobre las que podría establecerse un esquema europeo de salarios mínimos. Para completar el análisis se reflexiona sobre un esquema explicativo de las fuerzas directrices que influyen en la orientación que el salario mínimo tiene en cada uno de los Estados miembros y así comprender algunas de las dificultades existentes para la consolidación de un único esquema de salarios mínimos para la Unión Europea.

Palabras clave: Salarios mínimos; mínimo legal; política social Unión Europea.

JEL Clasif: J31, J38, J88

ABSTRACT

This paper studies the characteristics of the minimum wage regimes of the EU Member States and what are the registered trends in recent years. Based on the fundamental dimensions of minimum wage systems, we develop a multiple correspondence analysis (MCA) that allows us to know the relative positioning of Member States with respect to them, confirm the existing differences among systems, as well as to glimpse the more shared characteristics on which a European minimum wage scheme could be established. To complete the analysis, we reflect on an explanatory framework of the driving forces that lead the way in which statutory minimum wage is materialized in each Member State, and thus understand some of the difficulties that exist for the consolidation of a single minimum wage scheme for the European Union.

Keywords: Minimum wages; statutory minimum; EU social policy.

JEL Clasif: J31, J38, J88

1. Introducción

El aumento de la desigualdad en la distribución salarial en numerosos Estados Miembros de la Unión Europea (UE) en un entorno de sucesivas crisis económicas y sociales, el establecimiento de un salario mínimo legal en Alemania (2015), las manifestaciones realizadas por mandatarios de la UE como Jean-Claude Juncker, cuando se hizo cargo de la Presidencia de la Comisión Europea, en las que se mostraba a favor de cada país de la UE estableciera un salario mínimo nacional o, más recientemente, el anuncio de Ursula von der Leyen (Presidenta de la Comisión Europea) para introducir un instrumento jurídico de modo que en 2024 cada trabajador tenga un salario mínimo justo, sitúan la idea de una política europea de salarios mínimos en el centro del debate político y social de forma recurrente.

Las políticas de salarios mínimos existen de forma mayoritaria entre los Estados miembros de la Unión desde hace decenas de años. Esto implica que el debate respecto a una política europea de salarios mínimos parte de la situación de existencia de los mismos en muchos países.

Los objetivos, los niveles de salarios mínimos, los sistemas de fijación y los de actualización de los mismos presentan diferencias importantes, incluso entre los países que tienen un salario mínimo nacional, lo cual da lugar a una heterogeneidad de sistemas elevada, que puede dificultar cualquier posible política de armonización o coordinación de los mismos, si antes no se registra un acercamiento real.

Los esquemas de salarios mínimos en Europa y la posible política europea de salarios mínimos han sido objeto de atención en estudios anteriores (Eldring y Alsos, 2012; Frazer y Marlier, 2009; Funk y Lesch, 2006; Garnero, Kampelmann, y Rycx, 2015; Hurley, 2007; Schulten, 2002; Schulten, 2006; Schulten, 2008; Schulten, 2012; Schulten, 2014; Fernández-Macías y Vacas-Soriano, 2016), en los cuales se analizan en profundidad las características de los diferentes sistemas, se discute sobre los objetivos de esa política de salarios mínimos, poniendo especial énfasis en la posible eficacia de los mismos como herramienta para prevenir la pobreza monetaria, y se examinan diferentes alternativas para su implementación, así como sus consecuencias políticas y económicas.

En todos ellos se constata la diversidad de sistemas en base a sus características básicas, si bien en ninguno de ellos se realiza un análisis

de posicionamiento del conjunto de los esquemas de los Estados Miembros (EEMM) que nos permitan evaluar la proximidad de los mismos e identificar cuáles son las características comunes sobre las que se podría sustentar una eventual política europea de salarios mínimos.

En este artículo se revisan los esquemas de salarios mínimos existentes y se describen las tendencias recientes que parecen aproximar los sistemas en términos de características; lo cual, independientemente de la falta o no de convergencia en los niveles salariales, que ha sido objeto de otros estudios (Sánchez-Vellvé, 2016), permite esbozar una base técnica común sobre la que se podría fijar una eventual política europea de salarios mínimos. No solo eso, sino que, sobre la práctica reciente que condiciona las políticas de salarios mínimos nacionales, se concreta un esquema teórico de fuerzas directrices (diversidad de objetivos) que influye en el nivel de los salarios mínimos y en la orientación que tienen en cada uno de los Estados Miembros de la UE.

Dicho análisis es interesante por dos motivos. En primer lugar, porque es necesario que los EEMM compartan un esquema de funcionamiento operativo de los salarios mínimos similar, de forma que los impactos institucionales y jurídicos a nivel nacional de una política común sobre esta dimensión fueran lo más reducidos posibles.

En segundo lugar, porque cualquier efectividad de una política de salarios mínimos a nivel europeo requiere la revisión de los Tratados (Schulten, 2014), pues el artículo 153 deja fuera del ámbito comunitario cualquier tipo de intervención supranacional sobre las remuneraciones de los trabajadores. Esta modificación de los Tratados es necesaria, sobre todo si tenemos en cuenta los pobres resultados conseguidos a través de otro tipo de instrumentos alternativos como el Método Abierto de Coordinación (MAC), como medio para conseguir la coordinación de las políticas de salarios mínimos de los Estados miembros en el ámbito social (Sánchez-Vellvé, 2016).

Para poder conseguir una modificación efectiva de los Tratados, es condición necesaria que los Estados de la Unión compartan la visión funcional de los salarios mínimos dentro de un marco de referencia común de la política social de la UE.

Los resultados del análisis en profundidad de las características de los esquemas nacionales y el análisis de posicionamiento apuntan hacia una cierta convergencia en las características fundamentales, a lo cual contribuyen las medidas impulsadas por la Comisión Europea para hacer frente a la crisis económica, las tendencias en la densidad de afiliación a los sindicatos (OECD, 2014), las nuevas tendencias registradas en las legislaciones laborales nacionales hacia una mayor precariedad en el mercado de trabajo (Schulten, 2008) y la preocupación de la Comisión Europea por impulsar unas políticas de salarios mínimos justas (Müller y Schulten, 2020). Sin embargo, la visión funcional de los salarios mínimos está todavía lejos de ser compartida, lo que sin duda hace muy complicado un proceso de consolidación de los esquemas nacionales en uno armonizado.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se presenta brevemente la metodología a seguir, detallando fuentes de información y variables del estudio. En la sección 3 se detalla el marco en el que tiene lugar las políticas sociales de la UE y se analizan las características de los sistemas vigentes en los Estados miembros, prestando atención a los cambios más significativos de los últimos años. En la sección 4 se contrastan las conclusiones alcanzadas en base a un análisis de correspondencias múltiple (ACM), que permite estudiar el posicionamiento de los diferentes esquemas de salarios mínimos y discutir el marco funcional sobre el que se toman decisiones para la determinación de las políticas nacionales de salarios mínimos. Por último, se presentan las reflexiones finales que engloban las principales conclusiones.

2. Metodología

Partiendo de la información sobre los salarios mínimos de los diferentes EEMM de la Unión obtenida de publicaciones anteriores como las de la International Labour Organisation (2014) o Frazer y Marlier (2009), las legislaciones nacionales y de la información accesible en NATLEX (ILO, 2005) se procede al estudio detallado de sus características, evolución reciente de las mismas y tendencias preponderantes en los EEMM.

Dadas las numerosas y variadas características que presentan los esquemas de salarios mínimos de los EEMM se opta por realizar un Análisis de Correspondencias Múltiple (ACM), el cual nos va a proporcionar

la posibilidad de obtener una representación de las estructuras subyacentes en los esquemas de salarios mínimos europeos, mostrándonos la proximidad y/o distancia entre unos y otros y permitiéndonos contrastar la validez de segmentaciones apriorísticas realizadas en otros estudios anteriores (Schulten, 2014).

Para ello, la información disponible se convierte en unas pocas variables ficticias de carácter binario, las cuales toman el valor uno si están presentes en el régimen de fijación de salarios mínimos del Estado Miembro y toman el valor cero en caso contrario. La categorización de las variables utilizadas (ver Tabla 2 del Apéndice) es como sigue:

- Variables sobre el método de fijación del salario mínimo:
 - Gobierno
 - Gobierno tras consulta a agentes sociales
 - Negociación con los agentes sociales
- Variables sobre la base de cálculo del salario mínimo:
 - Mensual
- Variables sobre los beneficiarios del salario mínimo:
 - Nacional
 - Sectorial
 - Universal
 - Excepciones jóvenes
- Variables sobre los mecanismos de revisión:
 - Indexación automática

En efecto, el objetivo del ACM es extraer relaciones entre categorías, definir similitudes o diferencias entre ellas, lo que permite su agrupamiento ante la detección de existencia de correspondencias.

La representación en un espacio dimensional de pocas variables sintéticas o factores facilita su interpretación y que la información se condense proporcionando una imagen de las relaciones obtenidas, pues para ello asocia a cada uno de los esquemas de salarios mínimos objeto de estudio un punto en el espacio R^n ($n=2$) de forma que las relaciones de cercanía/lejanía entre los puntos calculados reflejan las relaciones de semejanza existentes entre ellas.

En nuestro estudio, para obtener los resultados se utiliza el método de normalización simétrico, pues el interés principal del análisis está en la relación entre los diferentes EEMM y las variables de los esquemas de salarios mínimos consideradas y su representación gráfica.

Asimismo, para facilitar la representación gráfica y la interpretación de los resultados se considera sólo la utilización de dos dimensiones; decisión que se ve respaldada a nivel empírico por el hecho de que las dos primeras dimensiones o factores presentan unos autovalores superiores a la unidad.

3. Marco de la política social de la Unión Europea

3.1. Antecedentes de la política social

Entre los principales objetivos establecidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se encuentran el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, la protección social adecuada, el dialogo social, el desarrollo de los recursos humanos y la igualdad de oportunidades, entre otros². Así, las condiciones de vida y trabajo son uno de los elementos fundamentales sobre los que gira la política social europea, aunque el Tratado de la Unión Europea (TUE) excluyó los salarios de las competencias regulatorias de las instituciones de la UE (apartado 5 del artículo 153)

Al tratarse de una política no común, queda subordinada a la prioridad de la integración económica y monetaria. Asimismo, al considerarse que la eficacia de la aplicación de las políticas de empleo, asuntos sociales e inclusión es mayor cuando es efectuada por los EEMM, la función de la UE consiste en apoyar y complementar las actividades de las autoridades nacionales acudiendo a las Recomendaciones o al MAC³ como forma de

promoción, tal como se establece en la Agenda de la política social europea en el año 2000.

El MAC consiste en fijar un marco de cooperación en el que las políticas nacionales de cada país pueden orientarse hacia objetivos comunes, políticamente vinculantes, y someterse al seguimiento posterior de la UE. El objetivo fundamental es impulsar la convergencia entre las políticas nacionales, pero no desde la acción de las propias instituciones europeas, sino desde el gobierno descentralizado de los Estados Miembros; pues son éstos los que acuerdan la presentación periódica de Planes Nacionales de Acción. Esta forma de gobierno de derecho indicativo (Ortega, 2011) no da lugar a resoluciones vinculantes para los Estados, alejando *a priori* la forma de gobierno de la política social de la UE de los procesos formales e institucionales.

En la política de salarios mínimos confluyen diferentes enfoques de las políticas europeas que es conveniente tener presente, pues igual que son un elemento importante para combatir la desigualdad y la pobreza, como se deduce de la Carta Social Europea⁴ y de la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social, también son un elemento crítico en el mercado de trabajo en el que se concentra la Estrategia Europea del Empleo. Pero no sólo eso, pues en el Pacto por el Euro Plus o pacto de competitividad⁵, en 2011, se considera a los salarios una de las principales variables de ajuste para los desequilibrios económicos y la competitividad nacional en los Estados miembros.

Estas contradicciones o confluencia de fuerzas contrapuestas es una clara manifestación de la ausencia de una idea única y compartida respecto a la función principal que deben desempeñar los salarios mínimos en las sociedades europeas. Esta falta de visión compartida conduce a que los mecanismos comunitarios de coordinación condicionen e influyan en el poder normativo de los Estados con diferente nivel de intensidad, atendiendo a la situación económica de los mismos y al nivel de dependencia del exterior de sus respectivas políticas económicas.

3.2. Los sistemas de salarios mínimos en los Estados miembros

Prácticamente todos los países de la UE cuentan con algún método de determinación de un umbral de salarios mínimos, los cuales difieren

notablemente entre Estados, tanto en lo referente al procedimiento de determinación, como en el nivel fijado para el salario mínimo.

A partir del estudio de los sistemas de fijación de los salarios en los diferentes EEMM, y siguiendo el esquema propuesto por Schulten (2014), se pueden clasificar en dos grandes grupos:

1. Aquellos que abordan la fijación de los **salarios mínimos por vía legislativa**, donde el establecimiento del salario mínimo legal es una decisión del Gobierno, independientemente de que se sigan o no las pautas establecidas en el Convenio 131 de la OIT (artículo 4.2) por el que se requiere que las autoridades competentes “consulten” a las organizaciones de empresarios y trabajadores. En este caso, se puede suponer que el Gobierno lo que persigue es maximizar el bienestar social, si bien múltiples factores pueden incidir en la toma de decisiones: la evolución de los precios, la productividad, la competitividad, la situación económica, la estructura de la fuerza laboral, la diferente estructura económica nacional, los efectos indirectos sobre empleo, o las presiones sociales, entre otros.
2. Los que afrontan la fijación de **salarios mínimos mediante negociación colectiva**, independientemente de que se produzca la negociación de un salario mínimo nacional único, o se establezcan diferentes salarios mínimos a nivel regional, sectorial o por tipo de ocupación. En este caso, los diferentes intervinientes en el proceso de negociación intentarán maximizar sus respectivos beneficios o utilidades.

Otra clasificación alternativa es aquella que permite diferenciar los sistemas atendiendo a la universalidad del salario mínimo o a la aplicación sectorial de los mismos.

Actualmente, el sistema predominante en la UE, tal como se puede ver en la Tabla 1, es el del “salario mínimo legal universal”. A ello han contribuido, a mi modo de ver, varios factores:

1. La ampliación de la Unión Europea hacia los países del Este, los cuales establecieron este método de fijación de los salarios mínimos tras la caída del muro de Berlín, a principio de los años 90.

2. La incorporación posterior de Irlanda e Inglaterra, a principios del siglo XXI, los cuales persiguen alcanzar una mayor cobertura de la población trabajadora, si bien el objetivo del salario mínimo legal es exclusivamente prevenir la explotación de los trabajadores con salarios bajos, al considerar estos estados que la lucha contra la pobreza debe proceder del sistema de protección social.
3. El establecimiento del Pacto por el Euro Plus en 2011, tras el que se incorporan a este método de fijación de los salarios mínimos nacionales Rumanía, Hungría y más recientemente Grecia (2012) que, con la Ley 4093/2012, determina que el salario mínimo nacional se fije por ley, en lugar de en base al acuerdo nacional colectivo.

Tabla 1*Los sistemas de fijación de los salarios mínimos en la UE*

Método de fijación/Alcance	Ley	Acuerdo Colectivo
Universal	Croacia (2008; 2013), Eslovenia (1995; 2010), España (1963), Francia (1970; 2014), Grecia (1953; 2012), Holanda (1968), Hungría (1991; 2011), Irlanda (2000), Letonia (1991), Lituania (1990), Luxemburgo (1973), Malta (1974), Portugal (1974), Reino Unido (1999), Rep. Checa (1991; 2006), Rumanía (1949; 2011).	Alemania (2015), Bélgica (1975), Bulgaria (1990)*, Eslovaquia (1991)*, Estonia (1991)*, Polonia (1990)*
Sectorial	Chipre	Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia, Suecia.

Fuente: Schulten (2014) y elaboración propia en base a información de la OIT y Eurostat (* la decisión puede ser tomada por el Gobierno si no se alcanza un acuerdo). Fechas de introducción (inicial; actual).

En dicha tabla se aproxima una primera segmentación geográfica en términos de los regímenes de salarios mínimos, que se contrasta posteriormente con el análisis de correspondencias múltiples que se aborda en el siguiente epígrafe.

Los países Nórdicos parecen mostrar una cierta predilección por sistemas más complejos que conducen a salarios mínimos sectoriales a partir de los acuerdos colectivos y otro tipo de circunstancias profesionales, sociales y/o empresariales (Eldring y Alsos, 2012). Esto da lugar a un notable grado de descentralización en la negociación colectiva, lo cual debe contribuir a reflejar mejor las diferencias de productividad entre sectores económicos y/o compañías.

Por el contrario, el resto muestra una tendencia hacia la sencillez de un salario mínimo nacional universal, el cual puede llevar aparejado diferentes grados de centralización en el proceso de toma de decisión, y una mayor dificultad para que los salarios mínimos y las revisiones reflejen las diferencias de productividad entre diferentes sectores y/o empresas, pudiendo llegar a generar impactos negativos en el empleo de los trabajadores menos productivos (por ejemplo, los jóvenes y los más mayores), menos cualificados o con menos experiencia profesional, si el nivel de salario mínimo elegido es demasiado elevado (Galán y Puente, 2015).

Sólo 11 de los 28 EEMM tienen un método de establecimiento de los salarios basados en la negociación colectiva y, de estos, hay cuatro países que reservan la posibilidad al Gobierno de fijar el salario universal en caso de que no se llegue a un acuerdo entre los agentes sociales, lo cual significa que, a efectos prácticos, tienen un método de fijación muy próximo al de los países que determinan el salario mínimo nacional por ley. Sin ir más lejos, en 2015 por ejemplo, las decisiones de elevación del salario mínimo se tomaron de forma unilateral por parte de los gobiernos de Eslovaquia y Polonia ante la falta de acuerdo entre los agentes sociales.

Así, se pone claramente de manifiesto cuál es la tendencia predominante en Europa: la fijación de un salario mínimo universal (22 de 28 EEMM) y el establecimiento de los salarios mínimos por ley (17 de 28 EEMM), con independencia del nivel de influencia de los agentes sociales en la determinación de estos. Esta tendencia existente en Europa, que se podría ver acentuada en el futuro próximo al existir propuestas de introducción de salarios mínimos legales⁶ que tienen que ser objeto de debate en Dinamarca, Italia y Finlandia (algunas de las cuales todavía presentan unos respaldos insuficientes por parte de los agentes sociales), facilitaría la posibilidad de disponer en el futuro de un sistema único de determinación de los salarios mínimos nacionales.

Podría pensarse que dicha tendencia podría conducir a la limitación de la capacidad de negociación de los agentes sociales. Sin embargo, la existencia de un salario mínimo nacional no es incompatible con un sistema de negociación salarial basado en la negociación colectiva, pues con el establecimiento de unos salarios mínimos garantizados universales se consigue incrementar el porcentaje de trabajadores que están cubiertos

de alguna forma. Es decir, no estamos ante una disyuntiva, pues el salario mínimo puede dar cobertura a todos aquellos trabajadores que no están amparados por convenio colectivo alguno, al tiempo que los convenios colectivos pueden acabar acordando salarios mínimos superiores. Se trata en definitiva de admitir la posibilidad de existencia de un sistema a dos niveles o “híbrido”, como el que se podría afirmar que existe en Alemania desde el año 2015.

Tal vez, un ejemplo de esta preocupación sobre la limitación a la capacidad de negociación de los agentes sociales se puede encontrar en algunas organizaciones sindicales de Suecia (sistema basado en la negociación colectiva), ante la incidencia que puede tener en el modelo laboral sueco la entrada de trabajadores inmigrantes procedentes de otros países, pues los sindicatos entienden que aquellos no están cubiertos en un porcentaje muy relevante por convenios colectivos, registran unos niveles de afiliación sindical realmente reducidos y trabajan por unas remuneraciones laborales bajas.

No obstante, las diferencias entre los regímenes de salarios mínimos no se limitan solo al sistema de fijación, pues también se encuentran en otras dimensiones muy relevantes como los objetivos que se persiguen con los salarios mínimos, la unidad de cálculo (hora, semana, mes), el alcance sobre la fuerza laboral o cobertura (los beneficiarios), los mecanismos de implantación, los sistemas de revisión y ajuste, las excepciones, el organismo supervisor y el sistema de imposición aplicable.

3.2.1. Los objetivos de los salarios mínimos por ley

No tiene sentido considerar los salarios mínimos como un objetivo final por sí mismo. Hay que entender que la regulación de los salarios mínimos es una herramienta para conseguir otros objetivos, los cuales pueden ser muy diferentes entre unos Estados y otros, o en diferentes momentos del tiempo; y que, sin duda, condiciona el resto de las dimensiones que contempla dicha regulación.

Hay países donde los salarios mínimos se consideran como un instrumento de protección social o una política preventiva para luchar contra la desigualdad y la pobreza, como en los casos de Croacia, República Checa, Letonia o Lituania donde se pueden encontrar referencias claras

al respecto en sus regulaciones nacionales. Los planteamientos de estos países están alineados con el concepto de trabajo digno de la OIT y el que intenta impulsarse en por parte de la CE con la consulta iniciada en enero de 2020 (European Commission, 2020)

Hay otros que consideran que la desigualdad se debe combatir con los beneficios de la política social y que los salarios mínimos sólo tienen como finalidad prevenir la explotación de los trabajadores menos cualificados, como es el caso de Reino Unido o Estonia, o dar cobertura a los trabajadores sin convenio colectivo, como en España o Alemania.

Así, se puede concluir una amplia diversidad de objetivos que dan lugar a sistemas de fijación de los salarios mínimos absolutamente heterogéneos, y que además evolucionan en el tiempo en función de la situación económica de los estados y los compromisos adquiridos por las distintas economías dentro de la UE.

3.2.2. Método de fijación

La presencia y nivel de participación e influencia de los interlocutores sociales varían notablemente en los procesos de toma de decisión sobre los salarios mínimos legales nacionales entre diferentes países. Estos pueden ir desde el caso en el que tienen una participación nula y la decisión se toma por una autoridad pública exclusivamente (Holanda, Luxemburgo, Grecia, Eslovenia y Malta), hasta el caso en que los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales adquieren fuerza legal (Bélgica).

La fijación de salarios mínimos por una autoridad pública, previa consulta con los agentes sociales (sindicatos y asociaciones de empresarios), es el método más elegido por los EEMM, con independencia de que el mecanismo esté institucionalizado (Reino Unido) o no (Croacia, España, Irlanda y República Checa). Este método de fijación concurre en 15 de los 28 EEMM; y tenía una presencia mayor antes de la aparición de los Pactos de Competitividad, de los rescates de que han sido objeto algunas economías europeas y de la generalización de recomendaciones del Semestre Europeo relativas al funcionamiento del mercado de trabajo.

No obstante, la legislación de muchos Estados europeos recoge la posible intervención del Consejo Económico y Social (CES) en el proceso

de fijación del salario mínimo nacional (Bulgaria, Eslovenia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Portugal y Rumanía), con independencia de que el mismo se fije de forma exclusiva por los Gobiernos o con la consulta a los interlocutores sociales.

El método anterior convive con métodos de fijación más descentralizados en el que los salarios mínimos se determinan a diferentes niveles en base a los acuerdos colectivos. Este es, por ejemplo, el caso de Austria que, con más de 450 convenios colectivos, dispone de salarios mínimos distintos en función de los sectores empresariales que se consideren. También se puede encontrar en Alemania en 12 ramas de actividad, en Finlandia con más de 160 convenios sectoriales, en Suecia con 650 convenios colectivos, e incluso en Reino Unido que, pese a fijarse los salarios mínimos por el Gobierno, se aplicaron unos salarios mínimos agrícolas diferenciados por categoría profesional hasta el año 2013, los cuales siguen vigentes en Irlanda del Norte y Escocia, combinando así la diferenciación geográfica y la sectorial, tal como se pone de manifiesto en NATLEX⁷.

En cualquier caso, la máxima manifestación de la diversidad de métodos de fijación de salarios mínimos la podemos encontrar en los métodos que podríamos considerar como “híbridos”, entendiendo como tales aquellos sistemas nacionales que contemplan simultáneamente la fijación de un salario mínimo legal y el establecimiento de salarios mínimos sectoriales o a nivel de compañía en base a procesos de negociación colectiva. Chipre, y más recientemente Alemania (2015), combinan una política de salarios mínimos legales con procesos de negociación colectiva muy consolidados.

3.2.3. La base de cálculo

Las bases de cálculo más utilizadas son la mensual, seguida de la horaria. Prácticamente todos los países han optado por una base mensual de cálculo; aunque Francia, Alemania, Irlanda y Reino Unido han optado por el cálculo en base a horas.

A este respecto, cada vez es más habitual que los Estados fijen los salarios mínimos en diferentes bases simultáneamente, lo cual, sin lugar a dudas, facilita su correcta aplicación en un escenario en el que los contratos a tiempo parcial en la UE han experimentado un crecimiento muy significativo⁸. Esta práctica está especialmente extendida entre los países

del Este de Europa, aunque el empleo a tiempo parcial es menos frecuente que en los países centrales de la Unión.

En relación a estos contratos a tiempo parcial, hay que destacar que, en general, no hay umbrales mínimos en ningún Estado con la excepción introducida por la Ley de reforma laboral de Francia que entró en vigor en 2014, en la que se establece que los empresarios deberán prever una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana. Esto se estableció de este modo en un intento de reducir la precariedad de los trabajadores a tiempo parcial en el país⁹.

3.2.4. Beneficiarios

Entre los EEMM que tienen un salario mínimo legal nacional, la pauta general es que los mismos den cobertura a todos los trabajadores adultos. Sólo Bélgica y Grecia limitan los salarios mínimos a los empleados del sector privado, con lo que pierden el carácter de universal.

En los Estados de la UE no existen diferencias por sexo, lo cual sin duda ha ayudado a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Tampoco hay diferencias en los salarios mínimos atendiendo a la discapacidad de los trabajadores, registrando muchas legislaciones nacionales la prohibición explícita de esta práctica discriminatoria. Sin embargo, sí es más frecuente encontrar excepciones en el caso de los trabajadores jóvenes (menores de 25 años) y/o con menos experiencia. Excepciones que los países enmarcan dentro de sus políticas nacionales de empleo a corto y largo plazo, y que responden a diferentes finalidades, en algunas ocasiones aparentemente contradictorias:

- Evitar una incorporación temprana de los jóvenes al mercado de trabajo abandonando de forma prematura los estudios.
- Promover el empleo joven en el mercado laboral, con el fin de equiparar productividad e ingresos laborales y así compensar al empresario por la falta de experiencia de los jóvenes
- Evitar prácticas salariales abusivas y discriminatorias con los jóvenes.

La aplicación práctica de estas excepciones es muy diversa entre los EEMM que la contemplan (actualmente, 10 de 28). Diversa en términos de los límites de edad a los que se aplican estas excepciones, que pueden ir desde los 15 años (Luxemburgo) a los 25 años (Grecia) y diversa en cuanto a los plazos de tiempo que son aplicables individualmente hasta que les sea de aplicación el régimen general (por ejemplo, seis meses o un año de experiencia), así como en los porcentajes de bonificación (descuento) que el salario mínimo para jóvenes presenta respecto al salario mínimo legal. Así, este porcentaje de descuento sobre el salario mínimo general puede fluctuar hasta el 45% en Francia¹⁰, el 30% en Irlanda, el 70% de los Países Bajos¹¹ o el 20% en Polonia.

En todo caso, este tipo de medidas de excepción pueden ser consideradas discriminatorias y contrarias a la percepción de una compensación salarial igual en el caso de trabajos de igual valor. Tanto es así, que Estados que tenían registradas esas excepciones en sus regulaciones nacionales las han derogado con el paso de los años, en algún caso a instancia de los Tribunales de Justicia. Entre los países que han derogado estas excepciones para jóvenes se encuentran Austria (2007), Bélgica (parcialmente, 2009), República Checa (2012), Eslovaquia (2013), España (1998) y Hungría (2005).

Entre los EEMM que tienen salarios mínimos reducidos para los trabajadores jóvenes se encuentran Bélgica, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Holanda, Suecia y Reino Unido. Es decir, que esta excepcionalidad para los jóvenes se presenta de forma significativa, aunque no es una práctica generalizada entre los países de la Unión. En todo caso, sí parece que en los Estados de la UE empiezan a considerar de forma más frecuente la reducción en las cotizaciones sociales para los trabajadores jóvenes, frente a la alternativa de fijar un salario mínimo por debajo del general garantizado. En definitiva, resultando la excepción en base a la edad una cuestión controvertida se encuentra en países que tienen un peso muy importante dentro de la UE.

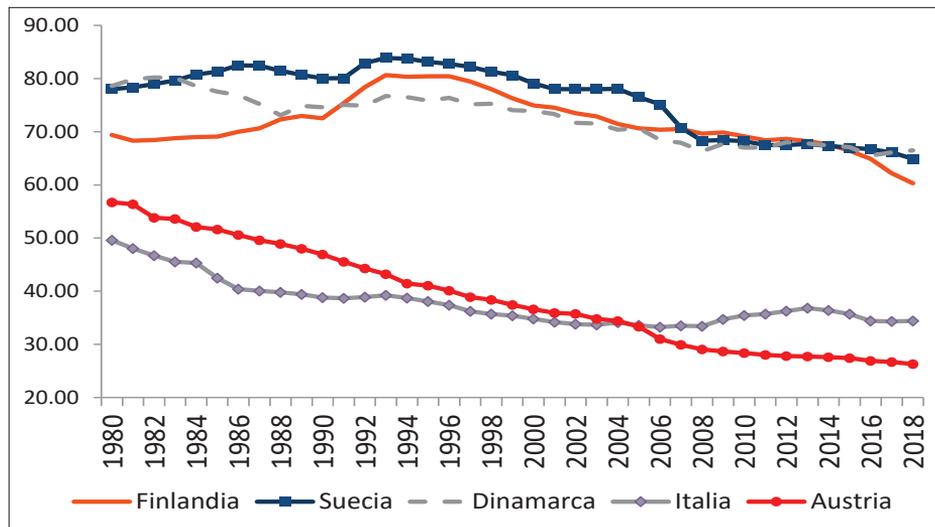
También es frecuente encontrar excepciones a la aplicación del salario mínimo a los trabajadores atendiendo a la existencia de contratos en prácticas o de aprendices en formación (Bélgica, Bulgaria, Eslovenia, Francia, Luxemburgo o Portugal).

El hecho de que los países centrales de la UE (Alemania, Bélgica, Francia, Holanda y Luxemburgo) y los países anglosajones hayan establecido estatutos especiales de salarios mínimos para los trabajadores jóvenes y aprendices, junto a la preocupación que existe en las instituciones europeas¹², puede hacer que se convierta una pauta de actuación que se extienda entre los demás EEMM, aunque es un tipo de discriminación que genera una gran controversia y que es inaceptable para muchos estados

Entre los países que determinan unos salarios mínimos sectoriales a partir de la negociación colectiva de los agentes sociales (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Austria e Italia), hay que destacar que los niveles de cobertura de los trabajadores son muy elevados resultado de una tasa de afiliación sindical o porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos alto (ver Figura 1), lo que implica que no sean necesarios los salarios mínimos universales o que, si se establecieran, el efecto sobre el mercado de trabajo sería insignificante, aunque actualmente se empiezan a detectar algunos movimientos sociales en el sentido de establecer un salario mínimo universal.

Figura 1

Evolución de la tasa de afiliación sindical en los EEMM sin salario mínimo nacional garantizado. Período 1980-2018



Fuente. OCDE. Elaboración propia

En el año 2015, Alemania cambia desde un sistema con salarios mínimos sectoriales a uno de salario mínimo universal, pero hay que destacar que el nivel de cobertura de los acuerdos colectivos sólo alcanzaba al 58% de la población trabajadora, lo que contribuyó al cambio de opinión de los sindicatos de trabajadores respecto a la bondad del salario mínimo nacional.

Adicionalmente a todo ello, en ocasiones los salarios mínimos resultantes de la negociación colectiva presentan diferencias regionales dentro un Estado. Se entiende que la finalidad de ello es tener en consideración las diferencias derivadas del distinto grado de desarrollo económico de las regiones. Esto puede ocurrir en países como Bélgica, Lituania o Alemania, donde se prevé la posibilidad de fijar umbrales salariales mínimos distintos en los ámbitos geográficos que se decidan al amparo de los convenios colectivos (International Labour Organisation, 2014).

3.2.5. Sistemas de revisión y ajuste

Los sistemas de revisión vigentes están estrechamente vinculados a los objetivos que se persiguen y suelen tener, en general, un carácter anual. Del análisis, se puede concluir que se les ha dotado de una gran flexibilidad mediante la consideración de múltiples variables vinculadas a la situación económica general de la economía en cuestión y, donde no sólo pueden ser relevantes las opiniones de los agentes sociales, sino las recomendaciones que realiza la Comisión Europea a los diferentes EEMM.

Entre las múltiples variables que se recogen en las regulaciones nacionales podemos encontrar las variaciones en los ingresos, en los tipos de cambio, en el desempleo, en el coste de vida, en el índice de precios, en los gastos de los hogares, en el producto interior bruto y en la competitividad nacional, entre otros. La utilización de unas u otras dependerá de los objetivos perseguidos por las diversas regulaciones y las políticas desarrolladas por los diferentes gobiernos.

Así, los sistemas revisión por indexación han quedado limitados a un número reducido de Estados: Bélgica, Luxemburgo, Malta, Eslovenia y Chipre, si bien en este último caso quedó en suspenso por el Memorando de Entendimiento (MoU) de 2013. La referencia generalmente utilizada es la evolución del índice de precios al consumo, de forma que los convierte en sistemas efectivos para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores de salarios más bajos.

En consecuencia, a partir de la firma del Pacto Euro Plus del año 2011, la tendencia a considerar la productividad y la competitividad en los procesos de determinación de los salarios mínimos ha llevado a que sean cada vez menos los Estados que tengan establecido de forma activa la revisión de los salarios mínimos en base a un proceso de indexación automática, de forma que les permita alcanzar una “mayor flexibilidad” en el mercado de trabajo.

En este sentido ha habido Estados como Dinamarca, Italia, Francia y Países Bajos que han derogado el sistema de indexación que utilizaban en el pasado, lo cual ha llevado a que la negociación o la consulta a los agentes sociales sea el modelo de revisión de los salarios mínimos nacionales más utilizado. También, en algunos casos, han quedado suspendidos algunos sistemas de revisión basados en la consulta con los agentes sociales, los cuales se han transformado en sistemas de decisión unilaterales por parte de los gobiernos.

3.2.6. La fiscalidad y tributos sociales de los salarios mínimos

Hay Estados que, de forma minoritaria, introducen modificaciones en la fiscalidad aplicable a los salarios mínimos, bien en el impuesto sobre la renta, bien en las cotizaciones sociales, con el objeto de introducir mecanismos compensatorios para los trabajadores al fijar unos salarios brutos relativamente bajos, o para los empleadores por establecer unos salarios brutos mínimos relativamente elevados. Entre estos destacan los casos de Reino Unido y Bélgica.

En conclusión, el estudio de los sistemas de fijación de salarios mínimos muestra una gran heterogeneidad entre los Estados miembros, que dificulta cualquier proyecto funcional de fijación de los salarios mínimos a nivel europeo.

4. Resultados y discusión

4.1. Análisis de posicionamiento de los sistemas de salarios mínimos en la UE

Tal como se comentó en el apartado sobre metodología se efectúa un análisis de correspondencias múltiples para los 28 esquemas de salarios

mínimos de la UE a partir de nueve variables de análisis¹³. Al ser todas las variables cualitativas, con dos categorías (ver Tabla 2 del apéndice), se puede hacer uso el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) (Pérez López, 2005), cuyo resultados detallados se muestran en el Apéndice.

Así, a partir de la identificación de dos factores (que registran unos valores propios superiores a la unidad)¹⁴ conseguimos explicar el 60.14% de la varianza. Si bien no es un resultado muy elevado, no se pretende tanto explicar un determinado porcentaje de inercia como trabajar con un número de dimensiones reducido, lo cual nos facilitará una representación gráfica bidimensional de los diferentes sistemas de fijación de salarios mínimos y de las variables estudiadas (Figura 2).

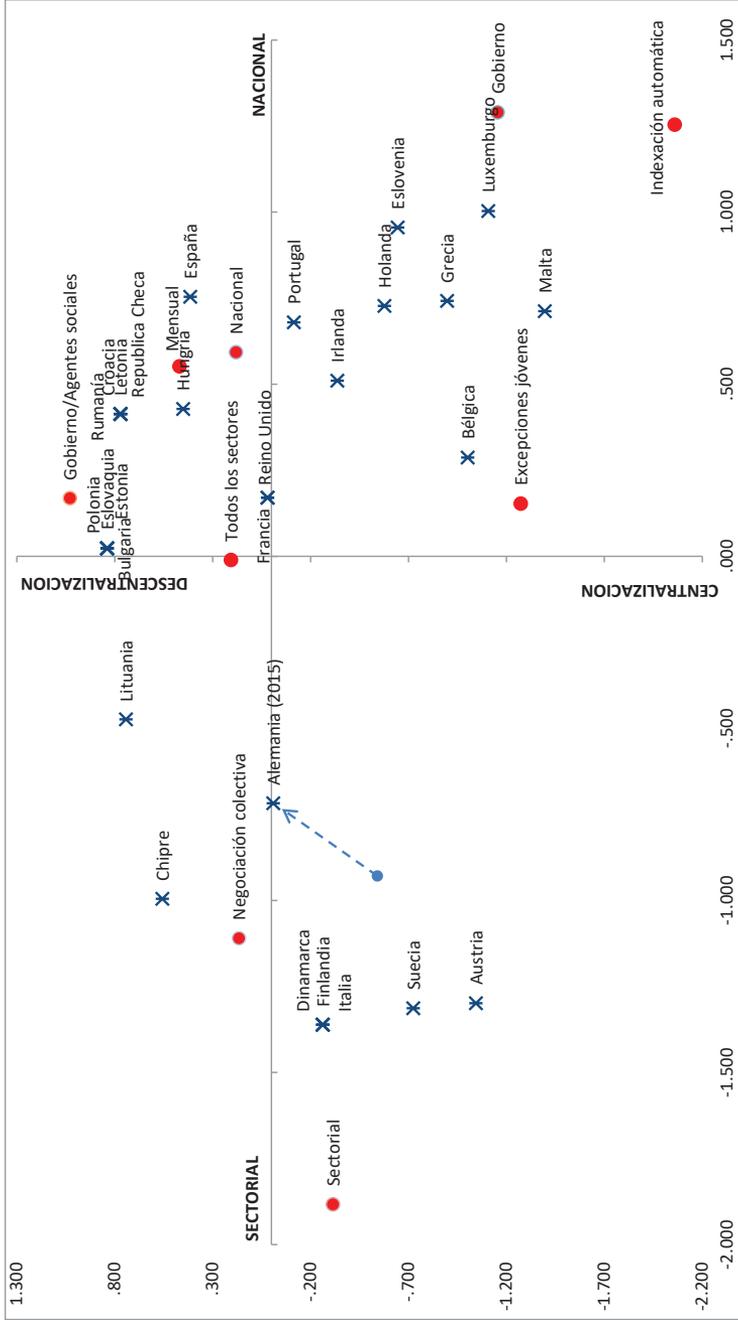
El punto más importante de toda la representación bidimensional es el origen de coordenadas del modelo basado en dos dimensiones, pues se trata del centro de gravedad de la nube de datos originales. En línea con esto, el esquema de salarios mínimos de Francia y, en menor medida, el británico se podría llegar a considerar la configuración promedio de los esquemas de salarios mínimos de la Unión Europea, o, dicho de otro modo, el sistema más representativo de la UE. Por el contrario, los esquemas de los países Nórdicos presentan una configuración muy diferente de la media (muy alejados del baricentro), que los hace significativamente diferentes del resto tal como cabía esperar.

La primera dimensión de nuestro modelo (en el eje de abscisas) enfrenta los sistemas que establecen una determinación sectorial de los salarios mínimos frente a aquellos que tienen un enfoque nacional o universal. La segunda dimensión sería la del nivel de centralización en el método de fijación del nivel de salarios mínimos.

En el primer cuadrante tenemos los sistemas de los países del Este de Europa, en los que es habitual la consulta a los agentes sociales (se ha denominado descentralización en la dimensión 2), previa a cualquier determinación del salario mínimo, tienen una aplicación universal de los salarios mínimos, y no se muestran excesivamente alejados del origen de coordenadas.

En este mismo cuadrante también se encuentra España, que aun estando cerca de países centrales de la UE, no ha registrado aún la tendencia a centralizar la toma de decisiones en la determinación de salarios mínimos que se están dando en otros países de su entorno cercano.

Figura 2
Análisis de posicionamiento de los Sistemas de Salarios Mínimos en la UE



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del Análisis de Correspondencias Múltiple (ACM) en base a los datos recopilados de los diferentes esquemas de salarios mínimos nacionales y la base de datos NATLEX (ver Apéndice)

El segundo cuadrante del plano contiene los esquemas de decisión de salarios mínimos más centralizados, aplicables a nivel nacional y que tienden a presentar excepciones en función de la edad de los trabajadores. Aunque la indexación automática se encuentra en ese espacio del plano está bastante alejada de casi todos los esquemas, con la excepción de Luxemburgo y Malta. Por los cambios recientes introducidos en algunos esquemas de salarios mínimos, parece confirmarse una cierta tendencia por parte de los regímenes a situarse en el segundo cuadrante.

Atendiendo a las características de este tipo de regímenes, parece que la influencia de factores supranacionales es creciente en los sistemas de fijación de salarios nacionales en la UE, en tanto en cuanto hay algunas economías que están siendo tuteladas por los organismos multilaterales con una supervisión cercana de sus políticas económicas nacionales.

En el cuarto cuadrante se sitúa casi exclusivamente Chipre, correspondiendo a la negociación colectiva y a la aplicación sectorial de los salarios mínimos, que comparte en gran medida con los esquemas del tercer cuadrante, donde están los países Nórdicos, Austria e Italia. Alemania, que se encuentra a caballo de estos dos últimos cuadrantes ha registrado un desplazamiento hacia el centro de coordenadas con la introducción del salario mínimo nacional en 2015.

En definitiva, a pesar de algunas diferencias significativas, el análisis de posicionamiento viene a ratificar con carácter general la validez de la segmentación de los esquemas de salarios mínimos de la Unión Europea propuesta por Schulten (2014).

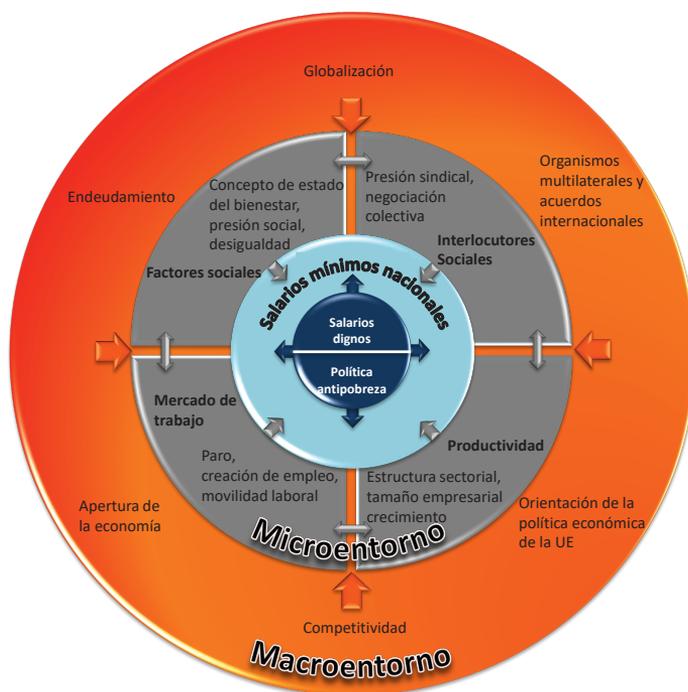
Fuerzas directrices para la determinación del salario mínimo en los Estados miembros de la UE

Tras el análisis de los esquemas de salarios mínimos existentes en la UE parece claro que la elección del sistema, o bien la forma por la que un Estado llega a él responde a, además de cuestiones de carácter cultural, la influencia que tienen distintos tipos de factores o fuerzas directrices en cada uno de los Estados miembros (ver Figura 3). Es decir, es el resultado de la confluencia de múltiples fuerzas o determinantes, que en muchas ocasiones actúan en sentidos opuestos.

Sin entrar en la controversia respecto a los objetivos de los salarios mínimos, se puede afirmar, como punto central y de partida, que el establecimiento de los mismos implica con carácter general la consideración sobre la necesidad de proporcionar a los asalariados la protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios, lo cual lo vincula a la idea de proporcionar unos salarios dignos a los trabajadores. Este objetivo social parece ser compartido en mayor o menor medida en todos los sistemas.

Figura 3

Confluencia de fuerzas para determinar el salario mínimo



Fuente: Elaboración propia

Más allá de esa funcionalidad central, los factores que determinan el sistema elegido y sus dimensiones básicas podrían ser agrupados en dos niveles: el micro-entorno o entorno doméstico y el macro-entorno o entorno global.

En el primero se pueden considerar todos aquellos factores que tienen un origen estrictamente doméstico y que son cercanos al proceso de formación de los salarios en el mercado. Entre estos, se pueden destacar la estructura del mercado de trabajo, la importancia de los interlocutores sociales en la actividad económica y en la toma de decisiones, la estructura empresarial y la productividad de los trabajadores, o algunos factores sociales propios de la sociedad en cuestión; por ejemplo, la desigualdad en la distribución de los ingresos, la consideración del Estado del Bienestar o la presión social.

Por el contrario, los factores que formarían parte del macro-entorno del sistema de fijación de salarios mínimos serían aquellos que tienen un origen externo a la propia economía. Y, aun así, pueden tener influencia en el sistema de salarios mínimos, directamente, o a través de los cambios que pueden introducir en el entorno doméstico.

Un buen ejemplo de ellos puede ser, la presencia de los sectores económicos nacionales en los intercambios internacionales, la apertura de la economía, la necesidad o no de incrementar la competitividad de la economía y la independencia del país respecto los diferentes tipos de políticas económicas para poderlo llevar a cabo. Basta pensar en los rescates recibidos en los últimos años por algunos países de la UE, para darse cuenta de que entre las medidas a implementar se encuentran las que modifican los sistemas de fijación de los salarios mínimos para conseguir objetivos distintos para los que fueron creados inicialmente.

En cualquier caso, el peso relativo de todas las fuerzas que contribuyen a determinar los salarios mínimos y los cambios a lo largo del tiempo configuran unos regímenes de salarios mínimos que tienen un indudable carácter dinámico.

A partir de las tendencias más recientes que hemos comentado anteriormente, se puede afirmar que la consideración de los salarios mínimos legales ha ido migrando desde un enfoque social y solidario hacia otro, donde la competitividad actúa de contrapeso si atendemos a las actuaciones propugnadas por la Comisión Europea durante la crisis del 2011.

Basta echar un vistazo, en el seguimiento del Pacto por el Euro Plus y el Semestre Europeo, a las recomendaciones que la Comisión Europea¹⁵

da los diferentes EEMM (En 2016: Bélgica, Bulgaria, Estonia, Finlandia, Francia, Croacia, Portugal y Rumanía) para confirmar la importancia que otorgan las instituciones europeas al “restablecimiento de la competitividad mediante la reforma del sistema de fijación de salarios, incluida la indexación salarial, para garantizar que las evoluciones salariales reflejan los avances en la productividad y en las circunstancias económicas; y para proporcionar correcciones automáticas eficaces cuando sea necesario”, con lo que los salarios se convierten en variable de ajuste inequívocamente, quedando la función social de los mismos en un segundo plano, a pesar del interés mostrado por la CE en esta función básica (European Commission, 2020).

Estas recomendaciones sobre las reformas de los sistemas de fijación salarial se han convertido en algo frecuente, resultando una “intervención” especialmente relevante en todos aquellos Estados que han precisado ayuda crediticia del Fondo Monetario Internacional y de la Unión Europea.

Todo ello se ha sustanciado en los objetivos a perseguir por los sistemas de fijación de los salarios mínimos nacionales existentes en algunos países (Croacia, Grecia, Irlanda, Portugal y España). La competitividad se convierte en un objetivo fundamental de los salarios mínimos (Janssen, 2011), lo cual aleja al suelo salarial del objetivo de disponer de unos salarios “justos”, como se consigna con claridad en las legislaciones nacionales de algunos de estos países (pe. España y Portugal).

Esto, también podría ser interpretado como una limitación por parte de las instituciones europeas a las competencias nacionales en materia salarial, como consecuencia de los desequilibrios presupuestarios de dichos Estados, con independencia de que en los Tratados quede claro que estas competencias se encuentran fuera del ámbito comunitario.

5. Reflexiones finales

En este artículo se han estudiado en profundidad los esquemas de salarios mínimos de los Estados Miembros de la UE.

En primer lugar, se constata la diversidad de sistemas de determinación de los salarios mínimos, si bien el análisis de posicionamiento nos

permite confirmar que existe una clara tendencia hacia un modelo compartido en mayor o menor medida por un creciente número de Estados, que eventualmente podría servir de esquema básico para establecer una política europea de salarios mínimos.

Este modelo se sustancia sobre un esquema de salarios mínimos nacionales, universales, de carácter legal, y por tanto obligatorio, compatible con la negociación colectiva y la determinación de salarios sectoriales, que puedan recoger mejor las diferencias de productividad. Si bien hay diferencias importantes que se dan fundamentalmente en la existencia y tratamiento de las excepciones, y en los sistemas de revisión y actualización.

Más relevante es la divergencia existente en lo que a consideración funcional de los salarios mínimos se refiere. Pues se puede concluir que los salarios mínimos legales han ido evolucionando desde funcionalidades sociales y solidarias hacia funcionalidades estrictamente macroeconómicas, donde la competitividad se está convirtiendo en la fuerza directriz de muchas decisiones que influye en los métodos de fijación de salarios mínimos de algunos Estados de la UE.

Como consecuencia de las dificultades económicas de algunos Estados de la UE, el macro-entorno está ejerciendo una mayor influencia en los métodos de fijación de los salarios mínimos; lo cual lleva a que, en los últimos años, se esté perdiendo progresivamente la consideración de la función social que tienen los salarios mínimos garantizados para prevenir la pobreza y la exclusión, y a favor de la dignidad de la remuneración obtenida por el trabajo realizado.

No sólo eso, sino que se traduce en el incumplimiento de la Carta Social Europea y del Tratado de Funcionamiento de la UE por parte de los Estados sometidos a las reformas impulsadas por la Unión Europea y los organismos multilaterales.

Todo lo expuesto dificulta que se alcance un consenso entre los EEMM para la consolidación de un único esquema de salarios mínimos para la Unión Europea, con independencia de las intenciones manifestadas por los últimos Presidentes de la CE respecto a la necesidad de disponer de salarios dignos en todos los EEMM de la UE.

En definitiva, parece que se dan algunas de las condiciones necesarias para contar con una política europea de salarios mínimos, sin embargo, no son suficientes para que ésta se pueda llevar a cabo. Hay algunos aspectos fundamentales sin los cuales, el avance en esta cuestión será imposible:

1. Es preciso que los Estados Miembros compartan la necesidad y la visión funcional de los salarios mínimos nacionales dentro de un marco de referencia común de la política social de la UE.
2. Las iniciativas a nivel comunitario deben respetar los convenios internacionales firmados por los EEMM en lo que respecta a los derechos sociales que se fundamentan en el establecimiento de unos salarios mínimos, e incluso impulsar la convergencia respecto a esta cuestión en el ámbito europeo (Carta Social Europea y Convenios de la OIT¹⁶, entre otros).
3. La política de salarios mínimos en la UE requiere la revisión de los Tratados, pues el artículo 153 deja fuera del ámbito comunitario cualquier tipo de intervención comunitaria sobre las remuneraciones de los trabajadores. Esta modificación de los Tratados es necesaria, sobre todo si tenemos en cuenta los pobres resultados conseguidos a través de otro tipo de instrumentos alternativos como el MAC.

6. Referencias Bibliográficas

- European Commission (2020). Consultation document. First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, COM(2020) 83 final, 14 January 2020.
- Eldring, L. y Alsos, K. (2012). European minimum wage: A Nordic outlook. *Oslo: Fafo report 16*. ISBN 978-82-7422-876-4
- Fernández-Macías, E. y Vacas-Soriano, C. (2016) A coordinated European Union minimum wage policy?, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (2), 97–113. DOI: 10.1177/0959680115610725
- Frazer, H. y Marlier, E. (2009). Minimum income schemes across EU member states. Synthesis report. *EU Network of National Independent Experts on Social Inclusion*,

- Funk, L. y Lesch, H. (2006). Minimum wage regulations in selected European countries. *Intereconomics*, 41(2), 78-92. DOI: 10.1007/s10272-006-0178-3
- Galán, S. y Puente, S. (2015). Minimum wages: Do they really hurt young people?. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 15(1), 299-328. DOI: 10.1515/bejeap-2013-0171
- Garnero, A.; Kampelmann, S. y Rycx, F. (2015). Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter? *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 115-130. DOI: 10.1177/0959680114527034
- Hurley, J. (2007). Minimum wages in Europe: Background paper. Dublin. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*,
- ILO. (2005). NATLEX (Database of National Labour, Social Security and Related Human Rights Legislation).
- International Labour Organisation. (2014). General survey on minimum wage systems.
- Janssen, R. (2011). European economic governance: The next big hold-up on wages. *Social Europe Journal*, 1(02), 2011. <http://column.global-labour-university.org/>
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151. DOI:10.1177/001316446002000116
- Müller, T., y Schulten, T. (2020). The European minimum wage on the doorstep. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, vol. 1. ISSN 2031-8782
- OECD. (2014). *Trade union density* Organisation for Economic Co-operation and Development. DOI: 10.1787/data-00371-en
- Ortega, M. M. (2011). "Soft-law": Su relevancia como instrumento jurídico de la unión europea. *Tratado De Derecho Y Políticas De La Unión Europea, Vol. 4*, 263-344. Thomson Reuters Aranzadi. ISBN: 978-84-9903-016-6
- Pérez López, C. (2005). Métodos estadísticos avanzados con SPSS. *Thompson. Madrid*, ISBN: 9788497323871
- Sánchez-Vellvé, F. J. (2016). La convergencia de salarios mínimos relativos en la UE: evaluación del Método Abierto de coordinación (MAC). *Presupuesto y Gasto Público*, 85, 143-164. ISSN 0210-5977
- Schulten, T. (2002). A European solidaristic wage policy? *European Journal of Industrial Relations*, 8(2), 173-196. DOI: 10.1177/095968010282004

- Schulden, T. (2008). Towards a European minimum wage policy? fair wages and social Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), 421-439. DOI: 10.1177/0959680108097494
- Schulden, T. (2012). European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe. *International Journal of Labour Research*, 4(1), 85-103.
- Schulden, T. (2014). *Contours of a European minimum wage policy*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe. ISBN 978-3-86498-987-2
- Schulden, T. (2006). Minimum wages in Europe. *European Review of Labour and Research*, 12(2), 277-281. DOI: 10.1177/102425890601200213

7. Apéndice: Análisis empírico de los esquemas de salarios mínimos en la UE

Tabla 2

Variables a considerar en el ACM

Estado miembro	Gobierno	Gobierno/ Agentes sociales	Negoc. Colectiva	Nacional	Sectorial	Excepción jóvenes	Mensual	Todos los sectores	Indexación auto- mática
Austria	0	0	1	0	1	1	0	0	0
Bélgica	0	0	1	1	0	1	1	0	1
Bulgaria	0	1	1	1	0	0	1	1	0
Chipre	0	1	1	0	1	0	1	1	0
Rep. Checa	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Alemania	0	1	1	1	1	1	0	1	0
Dinamarca	0	0	1	0	1	0	0	1	0
Estonia	0	1	1	1	0	0	1	1	0
Grecia	1	0	0	1	0	1	1	0	0
España	1	1	0	1	0	0	1	1	0
Finlandia	0	0	1	0	1	0	0	1	0
Francia	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Croacia	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Hungría	0	1	0	1	0	0	1	0	0
Irlanda	1	1	0	1	0	1	0	1	0
Italia	0	0	1	0	1	0	0	1	0
Lituania	0	1	1	1	1	0	1	1	0
Luxemburgo	1	0	0	1	0	1	1	1	1
Letonia	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Malta	1	0	0	1	0	1	0	1	1
Holanda	1	0	0	1	0	1	1	1	0
Polonia	0	1	1	1	0	0	1	1	0
Portugal	1	0	0	1	0	0	1	1	0
Rumanía	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Suecia	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Eslovenia	1	0	0	1	0	0	1	1	1
Eslovaquia	0	1	1	1	0	0	1	1	0
Reino Unido	0	1	0	1	0	1	0	1	0

Los resultados, tras considerar sólo la utilización de dos dimensiones para conseguir una adecuada representación gráfica, se muestran en la Tabla 3. Las dos primeras dimensiones o factores presentan unos autovalores superiores a la unidad y nos permite contar con un modelo que explica el 60.14% de la inercia (a pesar de que tres dimensiones nos permitiría contar con un modelo que explicara el 72.98% de la inercia). La primera dimensión discrimina más (34.75%) que la segunda (25.39%).

Tabla 3
Resumen del modelo

Dimensión	Alpha Cronbach	Varianza explicada		
		Total (Autovalores)	Inercia	% de Varianza
1	,765	3,127	,347	34,748
2	,633	2,285	,254	25,394
Total		5,413	,601	
Media	,709 ^a	2,706	,301	30,071

a. Media Cronbach's Alpha se basa en la media de los valores propios.

Tabla 4
Medidas de discriminación

	Dimensión		Media
	1	2	
Gobierno	,392	,269	,331
Gobierno/Agentes sociales	,022	,711	,367
Negociación colectiva	,629	,012	,321
Nacional	,760	,060	,410
Sectorial	,837	,020	,428
Excepciones jóvenes	,009	,528	,269
Mensual	,323	,200	,261
Todos los sectores	,000	,128	,064
Indexación automática	,154	,356	,255
% de Varianza	34,748	25,394	30,071

A partir de la Tabla 4, se observa que las variables que explican la primera dimensión son la existencia de negociación colectiva, que la fijación de los salarios mínimos se haga de forma sectorial y que tenga un carácter nacional.

Las variables que explican la segunda dimensión son la toma de decisión por parte del Gobierno, previa consulta a los agentes sociales, y la existencia de excepciones a la aplicación del salario mínimo.

Hay variables que presentan unos valores de discriminación muy bajos en ambas dimensiones (la aplicación universal a todos los sectores, la indexación automática y, en menor medida, la base de cálculo utilizada).

De la Tabla 5 a la Tabla 13, se muestran las frecuencias marginales y las dimensiones (coordenadas) de las categorías de cada variable cualitativa, que facilitan la representación gráfica mostrada en la Figura 2 del apartado 4.

Tabla 5*Gobierno**Puntos: coordenadas*

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	20	-,516	,462
1	8	1,290	-1,156

Tabla 6*Gobierno/Agentes sociales**Puntos: coordenadas*

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	12	-,225	-1,372
1	16	,169	1,029

Tabla 7*Negociación colectiva**Puntos: coordenadas*

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	15	,962	-,144
1	13	-1,110	,166

Tabla 8*Nacional**Puntos: coordenadas*

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	6	-2,175	-,661
1	22	,593	,180

Tabla 9

Sectorial

Puntos: coordenadas

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	20	,753	,126
1	8	-1,884	-,314

Tabla 10

Excepciones jóvenes

Puntos: coordenadas

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	17	-,099	,824
1	11	,153	-1,273

Tabla 11

Mensual

Puntos: coordenadas

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	10	-,993	-,845
1	18	,551	,469

Tabla 12

Todos los sectores

Puntos: coordenadas

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	4	,067	-1,237
1	24	-,011	,206

Tabla 13

Indexación automática

Puntos: coordenadas

Categoría	Frecuencia	Coordenadas de centroide	
		Dimensión	
		1	2
0	24	-,209	,343
1	4	1,254	-2,059

A partir de las tablas anteriores se puede comprobar como las variables más compartidas son la aplicación generalizada de los salarios mínimos a todos los sectores y el carácter nacional de los mismos, pues dichas variables se sitúan muy cerca del origen de coordenadas.

Otro de los resultados que nos proporciona el ACM son las coordenadas de los diferentes EEMM sometidos al análisis en el espacio bidimensional (Tabla 14), lo que nos permite obtener una representación óptima en el sentido que los esquemas de salarios mínimos de los Estados miembros están distanciados unos de otros en las dimensiones estudiadas y en relación a las distintas categorías de las variables estudiadas.

Tabla 14
Puntuaciones de los objetos

EEMM	Dimensión	
	1	2
Austria	-1,299	-1,044
Bélgica	,287	-1,003
Bulgaria	,023	,839
Chipre	-,996	,557
República Checa	,413	,771
Alemania	-,718	-,009
Dinamarca	-1,361	-,262
Estonia	,023	,839
Grecia	,742	-,897
España	,754	,415
Finlandia	-1,361	-,262
Francia	,170	,019
Croacia	,413	,771
Hungría	,428	,451
Irlanda	,510	-,337
Italia	-1,361	-,262
Lituania	-,474	,742
Luxemburgo	1,003	-1,107
Letonia	,413	,771
Malta	,712	-1,396
Holanda	,727	-,577
Polonia	,023	,839
Portugal	,680	-,115
Rumanía	,413	,771
Suecia	-1,314	-,724
Eslovenia	,955	-,645
Eslovaquia	,023	,839
Reino Unido	,170	,019

Normalización simétrica

Notas al final

1 Economista, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Doctor en Unión Europea, UNED, Madrid, España. Profesor del Centro de Estudios Superiores Cardenal Cisneros. División ADE. C/ General Diaz Porlier, 58; Madrid, España. fsanchez@universidadcisneros.es

2 Artículo 151. (antiguo artículo 136 TCE)

3 El MAC surge en el marco de la política de empleo y se define como un instrumento de la estrategia de Lisboa (2000).

4 Firmada por 47 países de Europa, entre los que están los 28 EEMM de la UE

5 Firmado por los EEMM de la Eurozona más Bulgaria, Dinamarca, Letonia, Lituania, Polonia y Rumanía

6 Eurofound's network of European correspondents. Quarterly reports Q1-Q3 2014.

7 NATLEX, base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es

8 El porcentaje de personas con trabajo a tiempo parcial sobre el total de empleados ha crecido desde un 16.1% en 2002 hasta el 19.1% en 2019 en el conjunto de los 28 EEMM de la UE, según Eurostat.

9 Ley 2013-504 de 14 de junio relativa a la protección del empleo

10 Código del Trabajo, art. L6325-8, art. D6325-14.

11 Decreto sobre la reglamentación del salario mínimo para los jóvenes, de 29 de junio de 1983, artículo 2

12 Con la "Garantía europea por la juventud" se pretende que todos los jóvenes menores de 25 años tengan una propuesta de empleo de calidad, una formación continua, un aprendizaje o unas prácticas en el plazo de cuatro meses desde que perdieron su trabajo o de su salida del sistema de enseñanza formal.

13 Gobierno; Gobierno/Agentes sociales; Negociación colectiva; Nacional; Sectorial; Excepciones jóvenes Mensual; Todos los sectores; Indexación automática

14 Siguiendo el criterio de Kaiser, H. F. (1960).

15 http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-ecommendations/index_en.htm

16 Por ejemplo, el Convenio núm. 131 exige que, para la fijación de los salarios mínimos, se tengan en cuenta las necesidades no solamente de los trabajadores sino también de sus familias.

