



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

**PCEO GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS / GRADO EN DERECHO**

CURSO ACADÉMICO 2021-2022

TRABAJO FIN DE GRADO

**PRINCIPIOS PARA UNA POLÍTICA
COORDINADA DE SALARIOS MÍNIMOS EN LA
UNIÓN EUROPEA: HACIA UNA DIRECTIVA DE
SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS**

Autor: **GUILLERMO MORATIEL RUIZ**

OVIEDO, MAYO DE 2022



DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO

(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo)

Yo Guillermo Moratiel Ruiz, con DNI

DECLARO

que el TFG titulado *“Principios para una política coordinada de salarios mínimos en la Unión Europea: Hacia una Directiva de salarios mínimos adecuados”* es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

En Oviedo, a 24 de mayo de 2022.



PRINCIPIOS PARA UNA POLÍTICA COORDINADA DE SALARIOS MÍNIMOS EN LA UNIÓN EUROPEA: HACIA UNA DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS

RESUMEN

El salario mínimo de los trabajadores es una de las materias de mayor relevancia en la economía laboral. El debate en torno a las subidas en la cuantía del mismo con el fin de garantizar unos niveles de vida dignos centra la política de los Gobiernos de muchos países. La Unión Europea ha promulgado una Propuesta de Directiva para establecer una acción coordinada de salarios mínimos en el conjunto de los Estados Miembros que permita fijar unos salarios mínimos que cumplan con los estándares de adecuación necesarios para garantizar un nivel de vida digno. Partiendo de una revisión de la literatura sobre los efectos de fijación de salarios mínimos, y del debate en torno a una política coordinada en la Unión Europea, se analizará la viabilidad de esta ambiciosa acción que supone, un antes y un después, en el proceso de integración europea y en la Política Social Europea.

Palabras clave: salario mínimo, adecuación, Directiva, coordinación, negociación colectiva, Unión Europea.

PRINCIPLES FOR A COORDINATED MINIMUM WAGE POLICY IN THE EUROPEAN UNION: TOWARDS A DIRECTIVE ON ADEQUATE MINIMUM WAGES

ABSTRACT

Workers minimum wage is one of the most relevant matters in labor economics. The debate concerning its increases in order to guarantee decent living standards focuses the policy of some Governments all over. The European Union has issued a Proposal for a Directive to establish a coordinated action on minimum wage in all Member States; this will allow setting minimum wages that meet the necessary adequacy standards to guarantee a decent standard of living. Starting from a review of some literature about the effects of minimum wages setting, and the discussion on a coordinated policy in the European Union, the viability of this ambitious action will be analyzed, which would be a turning point in the process of European integration and the European Social Policy.

Keywords: minimum wage, adequacy, Directive, coordination, collective bargaining, European Union.



“Los salarios mínimos funcionan, y ya es hora de que valga la pena trabajar”
(Úrsula von der Leyen, discurso sobre el estado de la Unión, 16 de septiembre de 2020).



ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1. MARCO LEGISLATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA	9
1.1. BASE JURÍDICA ACTUAL PARA LA REGULACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS	9
1.2. PROPUESTA DE DIRECTIVA SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA.....	10
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO	12
2.1. MODELOS TEÓRICOS	12
2.1.1. Modelo competitivo.....	12
2.1.2. Modelo monopsonístico.....	14
2.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS DE LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO.....	16
2.2.1. Enfoques empíricos	16
2.2.2. Salario Mínimo Interprofesional: evidencia reciente del caso español	18
CAPÍTULO 3. HACIA UNA POLÍTICA COORDINADA DE SALARIO MÍNIMO COMUNITARIO	23
3.1. DIVERSIDAD DE SISTEMAS DE FIJACIÓN DE SALARIOS EN LA UNIÓN EUROPEA.....	23
3.1.1. Salario mínimo estatutario	25
3.1.2. Salario mínimo fijado por negociación colectiva	33
3.2. VIABILIDAD DE LA COORDINACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS A NIVEL DE LA UNIÓN EUROPEA	39
3.2.1. El debate previo a la Propuesta de Directiva para una coordinación de salarios mínimos	39
3.2.2. Repercusiones económicas y efectos sobre el mercado de trabajo.....	42
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	55



ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 2.1. Efecto del salario mínimo sobre un mercado de competencia perfecta	13
Gráfico 2.2. Efecto desánimo en un mercado competitivo.....	14
Gráfico 2.3. Efecto de la fijación del salario mínimo sobre el modelo de monopsonio	15
Gráfico 2.4. Evolución histórica del Salario Mínimo Interprofesional (€/mes) en España 2000-2022.....	19
Gráfico 2.5. Evolución del SMI expresado como tasas de variación porcentual (%) entre 2000-2022.....	20
Gráfico 3.1. Salario mínimo legal por hora UE-21 (€) a 1 de enero de 2021	27
Gráfico 3.2. Poder adquisitivo de los salarios mínimos estatutarios por hora (PPS, €) UE-21 a 1 de enero de 2021	28
Gráfico 3.3. Salario mínimo mensual medio y mediano acordado por negociación colectiva para 10 trabajos poco cualificados (€) a 1 de enero de 2021	35
Gráfico 3.4. Tasa de cobertura de negociación colectiva (%) en la UE-27 (2014-2019)	37
Tabla 2.1. Simulación de la senda de convergencia del salario mínimo con el 60% del salario medio	22
Tabla 3.1. Sistemas de fijación de salario mínimo en la UE por grupos de países	24
Tabla 3.2. Evolución del Índice de Kaitz respecto al salario medio y mediano para 18 países de la UE en valores absolutos	30
Tabla 3.3. Incremento aprobado en la cuantía del salario mínimo estatutario a 1 de enero de 2021 y a 1 de enero de 2022 UE-21 (%).....	32
Tabla. 3.4. Evaluación del impacto potencial de la adopción de un umbral del 60% de la mediana para la fijación del salario mínimo en la UE.....	45
Tabla 3.5. Simulación de la proporción de trabajadores (%) que se verían afectados por un incremento del salario mínimo hasta el 60% de la mediana en función del país	47



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo centra su contenido en una de las disciplinas de mayor relevancia dentro del campo de la economía laboral: los salarios mínimos de los trabajadores. Mi propósito con este trabajo es el de destacar la importancia que tiene esta materia a partir de un enfoque desde el punto de vista de la Unión Europea y del proceso de integración. El debate en torno a los salarios mínimos en nuestros días parece centrarse, como ocurre en el caso de España, en si los Gobiernos nacionales deben aprobar subidas significativas en la cuantía del salario mínimo cada año que permitan mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, con los correspondientes efectos que ello podría tener sobre el empleo. Lejos de entrar en este debate, lo cierto es que es evidente que los países necesitan unos salarios mínimos adecuados para garantizar un nivel de vida digno a sus trabajadores, siendo el punto de partida que tomará la UE para adoptar iniciativas legislativas en la materia.

En septiembre de 2020, la presidenta de la Comisión Europea, Úrsula von der Leyen, pronunció, en su discurso sobre el estado de la Unión, las siguientes palabras que pretendían cambiar el futuro de las relaciones laborales en la UE: *“Lo cierto es que, para demasiadas personas, trabajar ya no sale a cuenta. El dumping salarial destruye la dignidad del trabajo, penaliza al empresario que paga salarios dignos y falsea la competencia leal en el mercado único. Esta es la razón por la que la Comisión presentará una propuesta legislativa para ayudar a los Estados miembros a establecer un marco para el salario mínimo. Todo el mundo debe tener acceso a un salario mínimo, ya sea a través de convenios colectivos, ya sea en el marco de unos salarios mínimos legales”*. Esta iniciativa legislativa para la regulación de unos salarios mínimos adecuados, en consonancia con el principio número 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, pretende acabar con las disparidades en términos salariales en el conjunto de los 27, y establecer un mecanismo en forma de Directiva que permita a los países fijar unos salarios mínimos adecuados que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

A lo largo de este trabajo trataremos de analizar la viabilidad de una política de coordinación de salarios mínimos en la UE, centrándonos especialmente en el marco de la Directiva propuesta, y respondiendo, entre otras, a las siguientes cuestiones: ¿qué es un “salario mínimo adecuado” en los términos de la Directiva propuesta?, ¿qué políticas deben implementar los países para garantizar un salario mínimo adecuado?, ¿qué factores explican las diferencias en términos de salario mínimo entre los países de la UE?, ¿cuáles son los indicadores de un país que reflejan la inadecuación del salario mínimo?, y, por último, ¿qué impacto tendría la final adopción de esta acción coordinada de salarios mínimos en el conjunto comunitario?

Para tratar de abordar estas cuestiones, y otras más, comenzaremos en el capítulo primero haciendo referencia al marco legislativo de la UE en materia de Política Social. En este capítulo se estudiará el sistema de competencias de la UE y de los Estados Miembros en el ámbito de la Política Social, así como el margen del que dispone la UE para intervenir en la fijación de los salarios mínimos nacionales, y detallando el proceso por el cual la UE ha decidido legislar en esta materia, así como la situación en la que se encuentra la adopción de esta iniciativa legislativa y las previsiones de cara a los próximos años. En el segundo capítulo se explicará el marco teórico-económico de la regulación de un salario mínimo, explicando los efectos que tendría la fijación del mismo en función del tipo de modelo teórico considerado en el análisis, y una revisión de los estudios empíricos más importantes de la literatura de salarios mínimos para analizar los efectos



que tendría la fijación sobre los niveles de empleo. Por último, el capítulo tercero, eje principal del trabajo, trata de exponer un análisis de la diversidad de los sistemas de fijación de salarios mínimos que imperan en la UE, explicando las diferencias por grupos de países, y delimitando las pautas para la adopción de una política coordinada de salarios mínimos en el conjunto de los 27, acompañado de un estudio de las repercusiones que tendría la final adopción sobre la economía en general, y sobre el mercado de trabajo en particular.

A partir de este trabajo pretendo combinar mis conocimientos económicos adquiridos a lo largo de la titulación, y también los jurídicos de un modo complementario, para hacer hincapié en la importancia que tiene la fijación de un salario mínimo adecuado en un país como variable fundamental para garantizar la estabilidad económica y unos niveles de vida dignos para la ciudadanía, y cómo puede repercutir sobre la economía en su conjunto, todo ello dentro del marco de competencias de la UE.



CAPÍTULO 1. MARCO LEGISLATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA

El punto de partida para la adopción de una política coordinada de salarios mínimos a nivel comunitario lo encontramos en el marco de la Política Social de la Unión Europea, perteneciente al acervo comunitario, y cuyos orígenes se remontan al Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma en el año 1957. Desde entonces, la Política Social Europea, así como, en particular, la regulación salarial, han pasado por diversas etapas y reformas, hasta que, finalmente, el vigente Tratado Constitutivo de la Unión Europea, también conocido como Tratado de Lisboa (en adelante, TUE), reforzó la dimensión social y estableció las bases del régimen competencial en materia de Política Social entre la UE y los Estados Miembros.

1.1. BASE JURÍDICA ACTUAL PARA LA REGULACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

La competencia de la UE en el marco de la Política Social podría definirse como una política de acompañamiento y de competencias compartidas (Sánchez-Vellvé, 2018). A nivel general, el artículo 3 del TUE fija las bases para la construcción de los valores de la UE y sus compromisos, como la necesidad de garantizar el pleno empleo y el progreso social, la cohesión económica, social y territorial, la solidaridad entre los Estados Miembros, y la construcción de una economía social de mercado altamente competitiva. Por su parte, el artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE) sienta las bases de ejecución y definición de las políticas y actividades de la UE, concretando la finalidad de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada, y afrontar la exclusión social. Estas disposiciones deben ponerse en relación con el texto de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que en su artículo 31 recoge el derecho de los trabajadores a desarrollar sus labores en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad. Este contenido justifica, en mayor o menor medida, la necesidad de regular unos salarios mínimos adecuados en la UE.

En lo que respecta al ámbito competencial entre los Estados Miembros y la UE en materia salarial, la disposición normativa que regula el contenido la encontramos en el Título X del TFUE. El artículo 151 del citado texto normativo establece cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar en el marco de la Política Social. Cabe hacer mención a lo dispuesto en el artículo 153.1 apartado b) (UE, Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (C 83/47), 2010: 68), que dispone lo siguiente:

“1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

b) las condiciones de trabajo;”

La referencia a las “condiciones de trabajo” supone que se deba incluir en las mismas la regulación salarial comunitaria. En este sentido, la UE debe apoyar y completar la acción de los Estados Miembros en dicha materia, deduciéndose, como han delimitado algunos autores, un sistema de competencias dual UE-Estados Miembros con competencias compartidas, y con claro protagonismo de los Estados Miembros en la materia (Sánchez-Vellvé, 2018). En lo relativo a esta materia, la UE deberá apoyar y



completar su acción mediante políticas de cooperación con los Estados, y respetar, en cualquier caso, las prácticas y costumbres nacionales.

1.2. PROPUESTA DE DIRECTIVA SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA

En abril de 2017, el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, presentó las bases que regirán la Política Social Europea y los compromisos de la UE en materia laboral para los próximos años, a través de la proclamación oficial del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este Pilar consta de 20 principios básicos destinados a fomentar la mejora de las condiciones laborales, los sistemas de protección de igualdad, y la contratación en el mercado de trabajo europeo.

Sobre estas bases, y en aras de cumplir el mandato del principio número 6, y en general, con los compromisos del Pilar, en el año 2019, la actual presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, anunció la necesidad de establecer unas condiciones salariales mínimas para todos los trabajadores de la UE, con el fin de facilitar el acceso a unas condiciones laborales y de vida adecuadas, independientemente del tipo de empleo. Durante las recesiones económicas, como la crisis pandémica ocasionada por el COVID-19, se ha puesto de relieve la necesidad de una mayor protección de los trabajadores con salarios bajos y que prestan su fuerza de trabajo en empleos menos cualificados, con el fin de lograr una recuperación económica más constructiva y sostenible, tal y como contempla el considerando 8 de la Propuesta de Directiva (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310) , 2020). Por ello, siguiendo este compromiso, la Comisión Europea presentó en octubre de 2020 una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para la regulación de unos salarios mínimos adecuados en la UE, en consonancia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y con el objetivo de paliar las diferencias salariales dispares entre los Estados Miembros.

El considerando 21 de la Propuesta de Directiva define lo que se entiende por salario mínimo adecuado en el ámbito comunitario, que no es más que un salario justo para los trabajadores puesto en relación con la distribución salarial del país y con la garantía de un nivel de vida digno, teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas nacionales. La hoja de ruta que pretende abarcar la UE para guiar a los Estados Miembros en esta tarea es la de fijación de un salario mínimo correspondiente al 60% de la mediana salarial bruta, o del 50% del salario medio bruto. Para ello, la Propuesta de Directiva, en el mismo considerando 21, describe que la adecuación deberá evaluarse en función del poder adquisitivo, la evolución de la productividad, y los niveles de crecimiento de los salarios brutos correspondientes a cada país.

De otro lado, la Directiva no pretende interferir en los actuales sistemas de fijación de salarios de cada país, al ser una competencia que recae en mayor medida en los Gobiernos de los Estados Miembros. Su dinámica es muy sencilla: para los países con sistemas de fijación de salarios a través de la negociación colectiva se pretende respetar sus costumbres y tradiciones en lo que respecta al sistema, y mejorar las características y el funcionamiento del sistema de negociación colectiva para que la cobertura abarque al mayor número de trabajadores posibles; para los países con salarios mínimos legales o estatutarios, la Directiva pretende garantizar unas condiciones estables para que los salarios mínimos se establezcan en la cuantía adecuada, poniendo énfasis en las



condiciones socioeconómicas y las diferencias regionales y sectoriales. Según la Comisión Europea, la iniciativa para llevar a cabo una acción coordinada de salario mínimo es posible a través de instrumentos legislativos y no legislativos, dejando en manos de los Estados Miembros las cuestiones relacionadas con el procedimiento (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310) , 2020).

En definitiva, con esta Propuesta de Directiva se pretende conseguir efectos en la mejora de la productividad, en la participación efectiva de los interlocutores sociales para promover la negociación colectiva, y garantizar la adecuación del salario mínimo. Sobre este último aspecto, el artículo 5 de la Propuesta Directiva exige a los Estados Miembros con salarios mínimos estatutarios que establezcan unos criterios de fijación y actualización del salario mínimo legal, unas actualizaciones periódicas y apropiadas, y la creación de órganos consultivos. Para ello, se solicita a los Estados Miembros que recurran a índices de referencia a escala internacional para la evaluación de la adecuación del salario mínimo legal, como el Índice de Kaitz, que compara el salario mínimo con la mediana salarial, o con el salario medio (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020).

Los últimos avances en el proceso de elaboración de la Directiva se sitúan en una fase de negociación final entre el Consejo, el Parlamento y la Comisión Europea para adoptar un texto definitivo sobre el fondo, y que fue aprobada el 25 de noviembre de 2021 por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo. La Comisión Europea prevé que para 2024 todos los trabajadores de la Unión Europea puedan percibir un salario justo y adecuado. Siguiendo este horizonte temporal, la propia presidencia del Consejo, liderada por Francia en el primer semestre de 2022, sitúa entre sus principales prioridades la aprobación del texto definitivo de la Directiva a lo largo de su mandato. Por su parte, el Dictamen del Comité Económico y Social de diciembre de 2020 ha puesto de relieve el complicado escenario que pretende abarcar la UE en materia de regulación de un salario mínimo, comenzando con la posible interferencia con los sistemas de fijación de salarios y las prácticas y costumbres que posee cada uno de los Estados Miembros. No obstante, celebra esta iniciativa de la Comisión Europea, siempre que ello contribuya a promover, en mayor medida, la negociación colectiva en apoyo a la adecuación y cobertura del salario mínimo, con el debido respeto a los sistemas laborales nacionales (UE, Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Salarios mínimos dignos en toda Europa" (C 429/159), 2020).



CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO

Previamente a analizar la posible adopción de una acción coordinada de salario mínimo en la UE y sus efectos, resulta necesario comenzar por describir el marco teórico de la regulación salarial mínima a través de una descripción del concepto teórico de salario mínimo, de los dos principales modelos económicos utilizados para analizar el funcionamiento del mercado laboral, así como una revisión de la literatura empírica de los efectos de su fijación sobre el mercado de trabajo en la que se apoyan ambos modelos, con especial referencia a la evidencia reciente del caso español.

2.1. MODELOS TEÓRICOS

La finalidad de este apartado es la de explicar, en líneas generales, los efectos que tendría el establecimiento de un salario mínimo sobre el mercado de trabajo desde el punto de vista teórico. Para ello, se llevará a cabo un análisis gráfico y una descripción de dichos efectos utilizando dos modelos clásicos: el modelo competitivo o de competencia perfecta, que considera que los trabajadores que compiten en él son homogéneos y de idénticas características, y el modelo de monopsonio, que contempla a una única empresa demandante de empleo.

2.1.1. Modelo competitivo

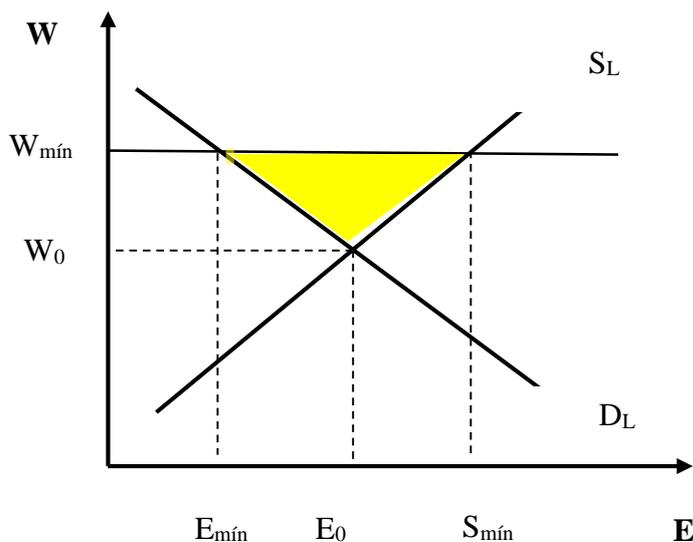
Con carácter general, el salario mínimo se podría definir como la cuantía mínima remuneratoria que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios a un empleador, estando este último obligado a abonarlo en la cuantía fijada por ley o por convenio colectivo, cuantía que no podrá ser objeto de rebaja ni a través de un acuerdo individual entre trabajador y empleador, ni a través de negociación colectiva (OIT, 2014). El modelo competitivo es el modelo teórico más básico para el estudio de los efectos del salario mínimo sobre el nivel de empleo y sobre el desempleo, además de ser un buen ejemplo de mercado con precio único o *Price Floor Market*, según algunos autores (Mankiw y Taylor, 2011). Para estudiar los efectos del salario mínimo en el modelo competitivo, partimos de las fuerzas de oferta de trabajo, determinada por los trabajadores, y la demanda de trabajo, determinada por las empresas, y cuyas variables a tener en cuenta serán los salarios (W) y el nivel de empleo (E). La fijación del salario mínimo es fruto de la política del Gobierno de un país, que interviene fijando una remuneración mínima en el mercado de trabajo que funciona como un precio mínimo, de forma que, si el Gobierno no interviniera, el salario se ajustaría libremente para alcanzar el equilibrio entre oferta y demanda de trabajo (Mankiw y Taylor, 2011). Por otra parte, el modelo parte de que los trabajadores que compiten en él son homogéneos, es decir, cuentan con la misma fuerza laboral, cualificación y productividad, y por ello serán todos precio-aceptantes (Brown, Gilroy, y Kohen, 1982).

El equilibrio en el mercado de trabajo se alcanzaría para un nivel de salario W_0 y un nivel de empleo E_0 , respectivamente, determinado por el punto de corte de las curvas de oferta (S_L) y demanda de trabajo (D_L). Como puede apreciarse en el Gráfico 2.1, si el Gobierno interviene en el mercado de trabajo estableciendo un salario mínimo (W_{\min}) por encima del equilibrio, el efecto inmediato será que la cantidad ofertada de trabajo exceda a la cantidad demandada, es decir, existe un exceso de oferta. El resultado nos llevaría a una caída del nivel de empleo, desde E_0 hasta E_{\min} , o lo que es lo mismo, un aumento del desempleo, y del mismo modo, el salario mínimo incrementará los ingresos de los



trabajadores empleados, pero reduciría los ingresos de aquellos trabajadores que no pueden encontrar empleo (Mankiw y Taylor, 2011). Por otro lado, la caída del nivel de empleo como consecuencia de la fijación del salario mínimo dependerá de la elasticidad de la curva de la demanda, experimentando una mayor caída en aquellas demandas que sean más elásticas, con elasticidades más próximas a 1. Por todo ello, el establecimiento del salario mínimo por encima del equilibrio genera mayores niveles de desempleo, y por contrapartida, al trabajador se le paga más, pero su productividad se mantiene constante (Campos Vázquez, 2015).

Gráfico 2.1. Efecto del salario mínimo sobre un mercado de competencia perfecta



Fuente: elaboración propia y adaptado de Mankiw y Taylor (2011).

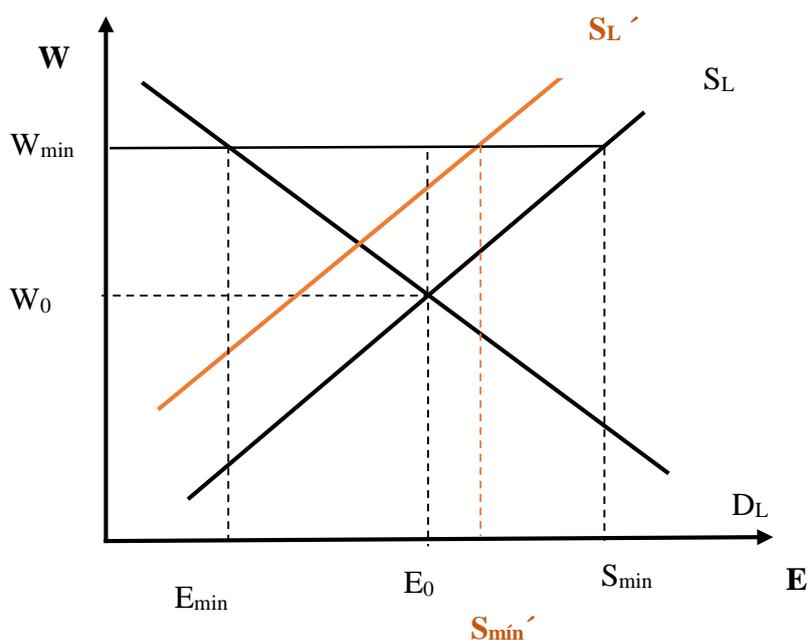
A pesar de que el modelo determina un exceso de oferta de trabajo (en amarillo) con la fijación de un salario mínimo superior al de equilibrio ($S_{\min} - E_{\min}$), este exceso de oferta no se corresponde oficialmente con una medida de desempleo (Gramlich, 1976). S_{\min} representa el número de personas dispuestas a trabajar para un salario W_{\min} , pero puede ocurrir que los trabajadores que se encuentren entre $S_{\min} - E_{\min}$, que estén desempleados consideren que sus posibilidades de encontrar un empleo son muy reducidas como para realizar una búsqueda activa que merezca la pena. Por ello, existe un mayor número de trabajadores dispuestos a entrar en el mercado de trabajo (pasando de E_0 a S_{\min}), pero aun así siguen existiendo trabajadores que tienen salarios de reserva superiores a los de equilibrio, de conformidad con la teoría de salarios de eficiencia, y que, por tanto, les hace indiferente trabajar que estar desempleado (Gramlich, 1976; Brown, Gilroy, y Kohen, 1982).

En la literatura se hace referencia, al mismo tiempo, al “efecto desánimo”. Partiendo del modelo competitivo, el exceso de oferta de trabajo determinado por el establecimiento del nuevo salario mínimo no se corresponde con ninguna medida oficial del nivel de desempleo y, por tanto, existe un número de trabajadores que está dispuesto a trabajar para un salario W_{\min} , pero existe una proporción de trabajadores que, aun estando desempleados, pueden decidir que las perspectivas de encontrar trabajo son



demasiado reducidas para que sea rentable para el trabajador seguir en pleno proceso de búsqueda activa de empleo (Brown, Gilroy, y Kohen, 1982). En el Gráfico 2.2 se puede comprobar que este efecto produciría el desplazamiento de la curva de oferta del mercado de trabajo hacia la izquierda (S_L'), haciendo que el efecto de la fijación del salario mínimo sobre el nivel de empleo fuera menor, al haber abandonado el mercado de trabajo un número determinado de trabajadores. A efectos prácticos, en este modelo no se consideran, en términos de desempleo, aquellos trabajadores que no están activamente en búsqueda de empleo.

Gráfico 2.2. Efecto desánimo en un mercado competitivo



Fuente: elaboración propia a partir de Brown, Gilroy, y Kohen (1982).

2.1.2. Modelo monopsonístico

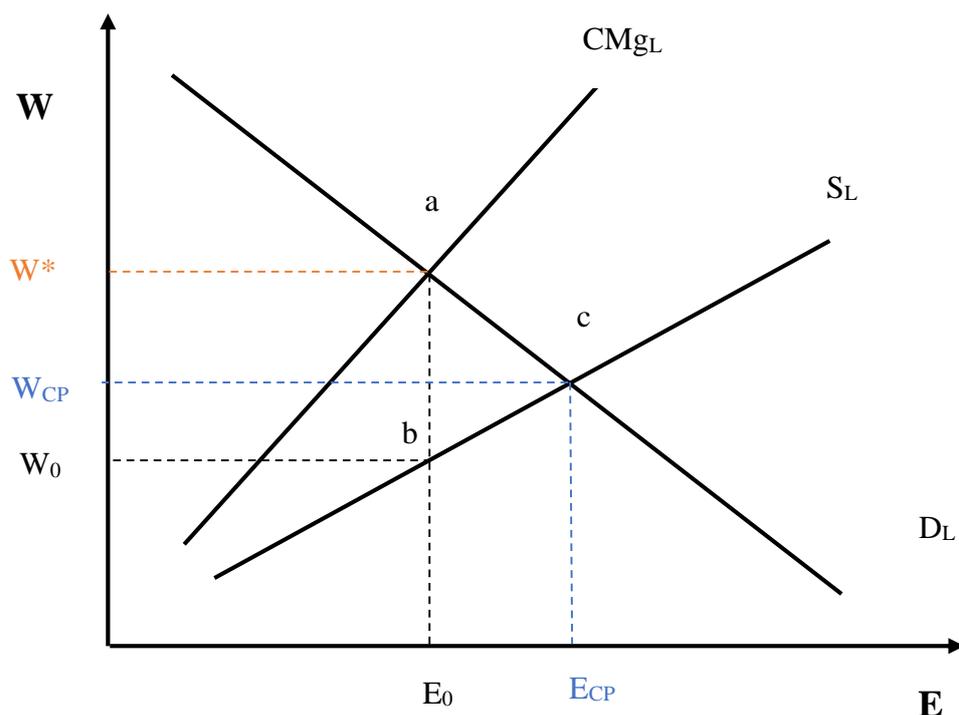
El modelo de monopsonio laboral, utilizado en mayor medida para los estudios del mercado laboral, parte de un solo demandante de trabajo, y por tanto el demandante se enfrentará a una sola curva de oferta de trabajo con pendiente positiva, que coincidirá con la curva de oferta del empleador o empresa de monopsonio. En la práctica el monopsonio suele funcionar como una especie de “monopolio sobre la demanda”, y funciona de forma similar a los mercados en los que existe un único comprador (Mankiw y Taylor, 2011). A este efecto, el coste marginal (CMgL) en el modelo se sitúa por encima de la oferta de trabajo. El equilibrio en monopsonio (E_0) se alcanza cuando la curva de coste marginal del factor (CMgL) se cruza con la curva del valor del producto marginal del trabajo (VPMgL), que en monopsonio ésta última se identificará con la curva de demanda de trabajo, estando determinado el salario de equilibrio (W_0) por la curva de oferta (S_L) (Griffiths y Wall, 2001). Por tanto, el valor del producto marginal del trabajo será mayor, en este modelo, que el importe de la remuneración percibida por el trabajador. Este fenómeno es lo que se conoce como “poder del monopsonista”, representado por la



diferencia entre $a-b$ en el Gráfico 2.3, que permitirá aumentar el nivel de empleo con la fijación de un salario mínimo por encima del salario del monopsonio (W_0) (Brown, Gilroy, y Kohen, 1982). En la literatura, algunos autores han adaptado las particularidades del modelo de monopsonio tradicional para convertirlo en un modelo basado en la existencia de “fricciones” dentro del mercado de trabajo, lo que supondrá que las empresas posean dicho poder de monopsonio en mayor o menor medida (Dickens, Machin, y Manning, 1994), y que sea esencial para explicar el funcionamiento del mismo.

El punto de máximo beneficio se sitúa en “ a ”, situación en la que el salario coincidiría con las curvas de CM_{gL} y VM_{gL} ($W^* = CM_{gL} = VM_{gL}$), donde el coste marginal de contratar a la última persona es exactamente igual al ingreso extra resultante de emplear a esa última persona (Griffiths y Wall, 2001). Por tanto, establecer un salario mínimo en un mercado imperfecto como el monopsonio puede conllevar a un posible incremento tanto de los salarios como del nivel de empleo (Griffiths y Wall, 2001). No obstante, el efecto de fijación del salario mínimo dependerá en todo caso de la cuantía y, al igual que ocurría en el modelo competitivo, de la elasticidad de la curva del valor del producto marginal y de la oferta de trabajo (Mankiw y Taylor, 2011), de forma que una curva inelástica de valor de producto marginal llevará a una posible menor reducción del nivel de empleo como consecuencia de la fijación del salario mínimo.

Gráfico 2.3. Efecto de la fijación del salario mínimo sobre el modelo de monopsonio



Fuente: elaboración propia y adaptado de Griffiths y Wall (2001).

Sobre el Gráfico 2.3, la fijación de un salario mínimo por encima del equilibrio del monopsonio ($b-c$), produciría un incremento del nivel de empleo, sin desempleo. No obstante, la fijación de un salario mínimo por encima de “ a ” produciría una reducción del nivel de empleo con una disposición de nuevos trabajadores de querer entrar dentro del mercado, como ocurría en el modelo de competencia perfecta. Si se fija un salario mínimo



entre los tramos *c-a*, el empleo disminuirá, produciéndose una situación de menores niveles de empleo y menores salarios en comparación con el modelo competitivo tomado como referencia (Mankiw y Taylor, 2011), y que puede hacer que el monopsonio sea poco atractivo. En definitiva, la fijación de un salario mínimo en este tipo de modelo puede conllevar tanto a una disminución del nivel de empleo, como a un incremento del mismo (Brown, Gilroy, y Kohen, 1982; Griffiths y Wall, 2001).

2.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS DE LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO

Los estudios empíricos del salario mínimo que se han venido realizando a lo largo de los años han dedicado gran parte de su contenido a determinar posibles evidencias de los efectos que puede tener la fijación de un salario mínimo en un país o territorio sobre el mercado de trabajo, especialmente sobre los niveles de empleo. A continuación, presentaremos algunos de los trabajos más destacados en este campo, y que han partido, en su mayoría, del modelo competitivo o del monopsonio en el mercado de trabajo para explicar los efectos de la fijación del salario.

2.2.1. Enfoques empíricos

El modelo neoclásico apuntaba originariamente a que los salarios mínimos producían efectos negativos dentro del mercado de trabajo (Neumark y Wascher, 1996), debido a que, al aumentar el salario mínimo por encima del equilibrio del mercado, el nivel de empleo automáticamente disminuía. Si asumimos que los trabajadores son homogéneos en el mercado, los salarios mínimos tenderían a producir efectos negativos sobre el empleo a medio-largo plazo, y el resultado tampoco variaría mucho si consideramos que los trabajadores son heterogéneos (Herr y Kazandziska, 2011). Este modelo fue criticado por los defensores del paradigma keynesiano, que sostenían la tesis de que el incremento de los costes salariales se traducían en mayores niveles de precios y, por tanto, en inflación. Desde una perspectiva keynesiana, los salarios mínimos deberían fijarse de conformidad con el nivel de inflación y la productividad media, con el fin de evitar efectos negativos sobre el nivel de empleo (Herr y Kazandziska, 2011). No obstante, los estudios empíricos han demostrado a lo largo de décadas que no siempre se llega a ese mismo resultado, pudiendo llegar a generar resultados positivos sobre el nivel de empleo en determinadas ocasiones.

Comenzando por las primeras investigaciones en el campo, Kaitz (1970), en un amplio estudio sobre la fijación del salario mínimo y su relación con el desempleo juvenil, analizó, entre otras cuestiones, los efectos del salario mínimo sobre el empleo de los trabajadores adolescentes en diez ciudades de Estados Unidos cubiertas por la *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, una ley federal norteamericana que regula el derecho a percibir un salario mínimo, durante el período de 1948-1968. En el estudio se encontraron evidencias de que los adolescentes desempleados no están dispuestos a aceptar trabajos con una baja remuneración salarial. Este autor ya evidenció que la fijación de un salario mínimo podría suponer un problema para el empleo en el corto plazo.

En la misma línea, Brown, Gilroy y Kohen (1982), en un estudio realizado acerca de los efectos del salario mínimo sobre la situación laboral de los jóvenes empleados, demostraron que la fijación de un salario mínimo afectaba en mayor medida a la destrucción de empleo de trabajos poco cualificados, y en especial, a los jóvenes



trabajadores. A esta tesis se suman otros autores que encuentran, del mismo modo, una relación negativa entre las dos variables (Neumark y Wascher, 1996).

Card y Krueger (1994) analizaron los efectos de la fijación del salario mínimo sobre el nivel de empleo en 410 cadenas de restaurantes de comida rápida en los estados de Nueva Jersey y Pensilvania. El estudio realizado, basado en una comparativa de las tasas de empleo y niveles de desempleo antes y después de la subida del salario mínimo, demostró que no se habían encontrado evidencias empíricas de un posible efecto negativo del salario mínimo sobre el nivel de empleo en las cadenas de restaurantes de comida rápida. Del mismo modo, observaron que esa subida del salario mínimo se traducía en un incremento del precio de los menús de los restaurantes de Nueva Jersey, repercutiendo sobre el consumidor, pero sin encontrar evidencias de que los precios se incrementaran más en aquellos establecimientos que se veían más afectados por la subida del salario mínimo. Al mismo tiempo, y tomando como referencia el modelo de monopsonio descrito con anterioridad, el efecto de la fijación del salario mínimo puede ser el contrario, tendiendo a aumentar el empleo incluso en los trabajos menos cualificados (Card y Krueger, 1995). Las aportaciones del trabajo realizado por Card y Krueger (1994) al campo de la economía laboral, además de otras investigaciones suyas, consiguieron revolucionar los estudios del salario mínimo existentes hasta entonces, que venían manteniendo que la fijación de un salario mínimo siempre traía asociada una destrucción de los niveles de empleo. Estas contribuciones han permitido que David Card se convierta en uno de los tres galardonados con el Premio Nobel de Economía en 2021.

Según Rebitzer y Taylor (1995), bajo el esquema monopsonístico, los aumentos de eficiencia asociados al mínimo salarial podrían llevar incluso a experimentar incrementos en el nivel de empleo en el corto plazo. En este sentido, la introducción del salario mínimo podría hacer que los trabajadores que estén dispuestos a eludir sus obligaciones cumplan con una mayor dedicación, debido a que en caso de ser despedidos, tendrían mayores dificultades para encontrar un nuevo empleo (González Güemes y Pérez Domínguez, 2002). Sin embargo, en el largo plazo, las ganancias podrían perderse dependiendo de la posición de las empresas a lo largo de la curva de beneficios y de los posteriores cambios en los precios de los productos y el número de empresas que operan en el mercado (Rebitzer y Taylor, 1995).

En resumen, existen diferentes estudios empíricos que han demostrado resultados y efectos diversos en la fijación del salario mínimo sobre el nivel de empleo, no estando claro cuál es el efecto concreto sobre el mismo, dado que depende de múltiples factores y del tipo de modelo empleado en el análisis. Los autores que han evidenciado efectos negativos del salario mínimo sobre el nivel de empleo han demostrado que la destrucción de empleo se produce, en mayor medida, en los colectivos de jóvenes trabajadores, pudiendo experimentarse un efecto desánimo. De la misma forma, otros autores sostienen un efecto positivo sobre el nivel de empleo, que dependerá tanto del tipo de modelo ante el que nos encontremos, como de los salarios de eficiencia, entre otros factores. Los recientes estudios en el campo (Manning, 2021) han tratado de exponer que realmente el efecto de la fijación del salario mínimo sobre el nivel de empleo produce un “efecto engañoso”, en función de los factores que se consideren. Para un modelo competitivo clásico, una subida del salario mínimo tendría un efecto directo sobre los costes laborales, lo que llevaría a la reducción de la demanda de trabajo y del empleo, pero no obstante, se pueden apreciar mayores compensaciones, como el aumento de la productividad, o la reducción de los costes de rotación del personal, que pueden mitigar el impacto de los aumentos del salario mínimo en relación a los costes laborales (Manning, 2021).



En cualquier caso, cabe hacer mención especial a la tesis defendida por Freeman (1996), que sostuvo que, independientemente del modelo teórico empleado para el análisis y de los efectos que se puedan producir sobre el empleo, ningún trabajador estaría dispuesto a cobrar un salario mínimo por debajo de lo que es mínimamente aceptable o decente, lo que es especialmente relevante en aquellos trabajadores que se ven más perjudicados dentro del mercado de trabajo, una cuestión que pretende abarcar la nueva orientación de la Política Social Europea destinada a favorecer la fijación de unos salarios mínimos adecuados a nivel comunitario, cuyo umbral se sitúa en el 60% del salario mediano como marca la Propuesta de Directiva descrita en el capítulo anterior.

2.2.2. Salario Mínimo Interprofesional: evidencia reciente del caso español

En el caso español, el sistema de fijación de salarios mínimos viene determinado por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), un salario mínimo estatutario fijado por ley al servicio del Gobierno, y vigente desde mediados de los años sesenta. Desde el año 2004, los compromisos de los sucesivos Gobiernos se centran en determinar una cuantía de salario mínimo que garantice una vida digna para los trabajadores, siguiendo el mandato de la Carta Social Europea de 1961. Actualmente se encuentra en sincronía con la Propuesta de Directiva de la UE para la regulación de unos salarios mínimos adecuados, que propone que la cuantía del SMI debe representar el 60% del salario mediano, y que comenzó a llevarse a la práctica, especialmente, a partir del año 2017 con la adopción de los compromisos del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Sobre el Gráfico 2.4 se puede observar cómo desde el año 2000 la tendencia del SMI siempre ha sido creciente, pero a ritmo ralentizado hasta el año 2004, momento en el que se fueron aprobando sucesivas subidas cada vez más significativas del salario mínimo. España venía de una tradición desde la década de los años 80 de aprobar incrementos poco significativos en la cuantía del SMI, que llevaron aparejadas reducciones del poder adquisitivo de los trabajadores hasta el año 2004 (Gráfico 2.5). A partir de este año, se aprobaron dos subidas importantes de salario mínimo en el mismo año, y los trabajadores pudieron recuperar, a lo largo de 2005-2009, el poder adquisitivo perdido en los períodos anteriores (Barceló *et al.*, 2021). No obstante, las mayores variaciones en la cuantía del SMI las podemos encontrar principalmente a partir del año 2017, existiendo un incremento de la cuantía de un 5% en términos reales respecto del año anterior. En este período los trabajadores pudieron volver a ganar capacidad de compra, en contraposición a la pérdida experimentada durante los años 2010-2014, quinquenio en el que se vivieron los efectos derivados de la crisis económico-financiera de 2008, en la que se mantuvo congelado el SMI en términos nominales entre 633,3 euros/mes, cifra correspondiente al año 2010, y 645 euros/mes, cifra correspondiente al año 2014. Durante este período, el SMI apenas crecía un 1% en términos nominales entre 2011, 2012 y 2013, pero que, en términos reales, produjo una pérdida anual de poder adquisitivo del 2% para los trabajadores (Gráfico 2.5).

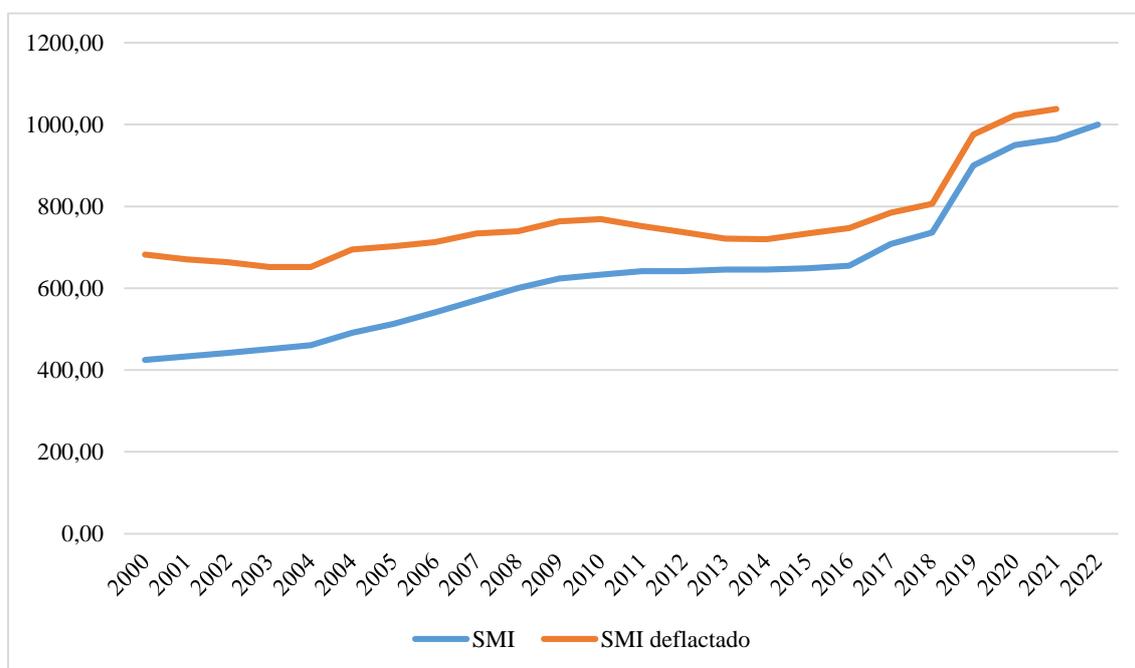
Estos datos reflejan una clara continuidad con la tendencia ascendente anterior con el fin de aproximarse al 60% del salario medio, pero de la misma forma, rompe con la tradición de incrementar en pequeñas cuantías el salario mínimo. En este sentido, y utilizando el Índice de Kaitz como indicador de referencia en este trabajo para medir la adecuación del salario mínimo legal como proporción del mismo respecto al salario medio o la mediana salarial (Kaitz, 1970), y que se definirá con mayor detalle en el próximo capítulo, se puede comprobar que hasta el año 2017 el salario mínimo siempre se mantuvo por debajo del 40% de la mediana salarial. No es hasta el año 2019, con la



aprobación de la subida del 22%, cuando el SMI pasa a ubicarse en un 50% de la mediana salarial, muy próximo al objetivo marcado por la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados de que el salario mínimo represente el 60% de la mediana salarial o el 50% del salario medio¹.

De otro lado, para el año 2020, el SMI representaba el 55% de la mediana salarial en España. De hecho, el reciente estudio del Banco de España estima que el SMI de 2021 podría situarse en el 66% de la mediana de los ingresos anuales de 2018 (Barceló *et al*, 2021), aunque, como apunta el mismo, si se consideran otros valores como medida de ingreso (como por ejemplo, el ingreso mediano de los trabajadores con contrato a tiempo completo), el ratio podría ser inferior, y se explicaría por la elevada incidencia de los contratos a tiempo parcial en el mercado laboral español. De nuevo, uno de los aspectos más debatidos tanto en el ámbito político, como en la literatura económica, es el del impacto de las sucesivas subidas del SMI sobre el nivel de empleo a lo largo de los distintos períodos de tiempo.

Gráfico 2.4. Evolución histórica del Salario Mínimo Interprofesional (€/mes) en España 2000-2022



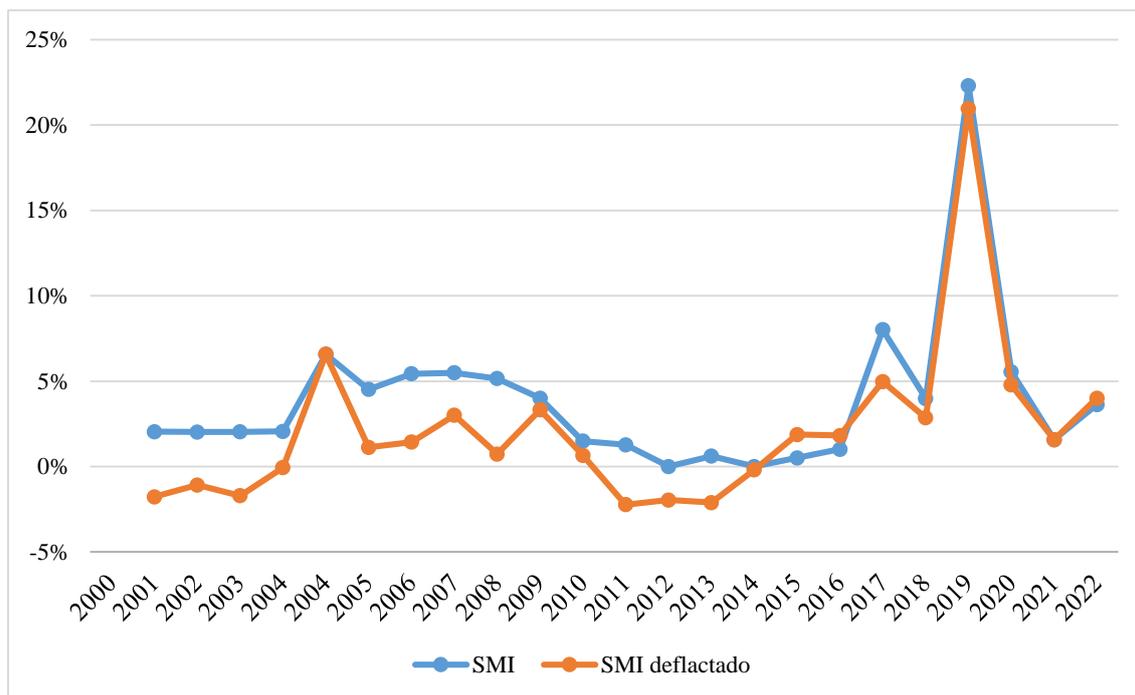
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- (1) La actualización del salario mínimo se ha realizado tomando como referencia el IPC general de base 2021 (https://www.ine.es/metodologia/t25/t2530138_16.pdf).
- (2) El SMI representado en el gráfico se corresponde al salario mínimo correspondiente a 14 mensualidades al año, al ser el más utilizado por los organismos oficiales españoles en las publicaciones.

¹ Estos datos se pueden consultar en el Anexo I de este trabajo.



Gráfico 2.5. Evolución del SMI expresado como tasas de variación porcentual (%) entre 2000-2022



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La evidencia encontrada para el caso español en la literatura parece determinar que el efecto de la fijación del SMI sobre el nivel de empleo no produce especialmente un efecto destructor del mismo, salvo en colectivos concretos, como en el caso de trabajadores jóvenes y poco cualificados. Dolado y Felgueroso (1997) utilizaron el método de “desequilibrio” que parte de dos funciones agregadas, la del valor del producto marginal y la de oferta de trabajo, que aparece expresada en su forma inversa (Neumark y Wascher, 1996), a partir del modelo monopsonístico, y evidenciaron que la fijación del SMI no ha sido una de las causas fundamentales de desempleo en España. No obstante, encontraron relaciones inversas entre SMI y el nivel de empleo en el grupo de los jóvenes trabajadores, que contaban, al mismo tiempo, con salarios bajos. Una subida del salario mínimo con el fin de homogeneizar el SMI de jóvenes y adultos podría tener efectos desfavorables sobre el empleo juvenil (Dolado y Felgueroso, 1997). A modo de ejemplo, la subida del SMI entre los años 2004 y 2010, pasando de los 460 euros/mes de 2004 a los 633 euros/mes de 2010, tuvo un efecto negativo en la probabilidad de encontrar empleo tanto para los jóvenes como para los trabajadores más mayores, agravándose este problema sobre todo en el caso de los trabajadores mayores debido a que podían ser expulsados del mercado de trabajo definitivamente (Galán y Puente, 2012). Por contrapartida, la subida del SMI tuvo efectos negativos sobre el empleo juvenil, pero la paradoja se encuentra en que este colectivo tuvo más probabilidades de encontrar trabajo más pronto al encontrarse en el tramo con pendiente positiva de su curva de productividad, cuestión que no ocurre en el caso de los mayores (Galán y Puente, 2012).

En 2017 se aprobó una subida importante del SMI del 8%, en términos nominales, y del 5% en términos reales, pasando de 655,2 euros/mes a 707,7 euros/mes al año siguiente, y rompiendo con la tendencia desde el año 2011 de mantener prácticamente



congelado el salario mínimo. Un estudio realizado por Lacuesta e Izquierdo (2019), a partir de datos de 2013-2017 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y del Banco de España, expuso que en España se produjo un efecto negativo sobre la probabilidad de mantener el empleo en el colectivo de los trabajadores más afectados por la subida, especialmente en los trabajadores de mayor edad. También se apreció una incidencia sobre el colectivo de mujeres, jóvenes y personal menos cualificado, o con contrato temporal, pero anticipando que una subida del SMI como la aprobada entonces para el año 2019 podría tener efectos más negativos que para la estimación realizada sobre los datos de 2017.

Tras la crisis económica de 2008, y con el agravamiento de las condiciones laborales en el mercado de trabajo, el objetivo de que el SMI se fijara en un 60% del salario medio de la economía, en consonancia con la Carta Social Europea, debía contemplarse en el largo plazo si no querían experimentarse efectos negativos sobre el nivel de empleo (Cebrián *et al*, 2009). El reciente estudio realizado por el Banco de España en el año 2021, que analiza el impacto sobre el nivel de empleo de la subida del SMI del 22% aprobada en España en el año 2019, reveló que el efecto que tuvo el incremento del SMI sobre el empleo condujo a una pérdida neta de los trabajadores directamente afectados de entre 6 y 11 puntos porcentuales, lo que indica que por cada punto porcentual de subida del SMI, se produce un menor crecimiento del empleo de los trabajadores directamente afectados por dicha subida (Barceló *et al*, 2021).

La realidad actual en nuestro país parece ir cada vez más encaminada en la senda de que el SMI suponga el 60% del salario medio. Es por ello que el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 en 33,33 euros/día o 1000 euros/mes, establece en la Exposición de Motivos, que dicho incremento tiene por objeto garantizar una “*remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso*”, de conformidad con lo establecido por el Comité Europeo de Derechos Sociales, que ha interpretado que el umbral se sitúa en el 60% del salario medio. Esta reciente subida del salario mínimo contó con la valoración de expertos del Comité Ejecutivo del SMI que delimitó el 60% del salario medio, proponiendo una horquilla de subida del SMI de entre el 6,4% y el 10,4% hasta 2023, lo que supone aumentar entre 61 y 99 euros el importe actual del SMI (Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, 2021).

El informe incluye una simulación de convergencia del salario mínimo hacia el 60% del salario medio, como puede consultarse en la Tabla 2.1. El escenario que se plantea es el del incremento del salario mínimo en 99, 77 y 61 euros, suponiendo que el salario medio se incrementa en un 1,8%, 0,9%, y 0%, respectivamente, en 2020. Este incremento está asociado al crecimiento del PIB real en 2021, 2022 y 2023 de la economía española. Para ello, la Comisión plantea que se apliquen los incrementos propuestos en el informe de manera inversa a la serie temporal (Tabla 2.1), retrasando, de esta forma, la parte principal del aumento para los años 2022 y 2023. Esto permitirá ir comprobando, en tiempo real, el impacto que tienen las sucesivas subidas del SMI sobre el mercado laboral, y en su caso, el impacto que tendría la final adopción de la Directiva comunitaria de salarios mínimos adecuados sobre las futuras subidas del SMI para alcanzar el 60% del salario medio (Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, 2021).



Tabla 2.1. Simulación de la senda de convergencia del salario mínimo con el 60% del salario medio

		2021	2022	2023	2020-2023
EL SALARIO MEDIO SUBE UN 1,8% EN 2020	Incremento nominal	19	40	40	99
	Incremento porcentual	2,0	4,1	4,0	
	Porcentaje de la brecha con el 60% del SMe	19	40	41	100
EL SALARIO MEDIO SUBE UN 0,9% EN 2020	Incremento nominal	15	31	31	77
	Incremento porcentual	1,6	3,2	3,1	
	Porcentaje de la brecha con el 60% del SMe	20	40	40	100
EL SALARIO MEDIO SUBE UN 0% EN 2020	Incremento nominal	12	24	25	61
	Incremento porcentual	1,3	2,5	2,5	
	Porcentaje de la brecha con el 60% del SMe	20	39	40	100

Fuente: Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional (2021).

- (1) La evolución de la senda de convergencia está representada de forma inversa al crecimiento previsto del PIB real de la economía conforme a la Actualización del Programa de Estabilidad del Gobierno de España 2021-2024:

https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/economia/macro/mensuales/Programa_Estabilidad.2021-2024.pdf



CAPÍTULO 3. HACIA UNA POLÍTICA COORDINADA DE SALARIO MÍNIMO COMUNITARIO

La finalidad de este capítulo, que representa la mayor parte del contenido de este trabajo, será la de analizar la viabilidad de la coordinación de salarios mínimos a nivel de la UE a partir del texto de la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados, así como el impacto económico y sobre el mercado de trabajo que tendría su final adopción. La primera parte la dedicaremos a hacer una descripción de los diferentes sistemas de fijación de salarios en el panorama europeo, haciendo especial hincapié en la situación salarial de los países con salarios mínimos estatutarios y de los países con salarios mínimos fijados por negociación colectiva a lo largo de estos últimos años, además de una comparativa entre los mismos a partir de un análisis de datos. La segunda parte recoge una revisión de la literatura sobre la coordinación de salarios mínimos de la UE, incluyendo una evolución de los estudios y algunas de las propuestas más relevantes que se han venido realizando en este campo, acompañada, por último, de un análisis cuantitativo de los efectos que tendría esta acción coordinada en la UE desde el punto de vista del contenido de la Directiva de salarios mínimos adecuados.

3.1. DIVERSIDAD DE SISTEMAS DE FIJACIÓN DE SALARIOS EN LA UNIÓN EUROPEA

El salario mínimo constituye un instrumento básico y esencial para la regulación del mercado laboral y para garantizar el bienestar de los trabajadores. Los países distinguen entre regímenes de salarios mínimos universales para todos los niveles de empleo y para cualquier tipo de profesión, independientemente de sus características y de su cualificación, y entre regímenes de salarios mínimos sectoriales, es decir, aquellos que establecen diferentes salarios mínimos para cada tipo de profesión. Por otra parte, también se distingue entre el sistema de fijación de salarios basado en un salario mínimo estatutario fijado por ley, y de otro lado, un sistema basado en un salario mínimo fijado por negociación colectiva a través de acuerdo entre los sindicatos y la patronal (Schulten, 2014).

La Tabla 3.1 muestra la diversidad de regímenes y de sistemas de fijación de salarios en la UE de los 27. En los últimos años, se ha ido reduciendo esta diversidad como consecuencia de la incorporación de nuevos Estados Miembros al sistema de fijación de salarios mínimos estatutarios, cuya cobertura alcanza hoy a 21 Estados Miembros. Alemania fue el último país en introducir el salario mínimo estatutario en 2015 y en abandonar el antiguo sistema basado en la negociación con los interlocutores sociales. En este país, los estudios han apreciado incluso una caída de la desigualdad salarial (Vacas Soriano, 2018), a pesar de que el país mostró complicaciones en un primer momento en relación al debate abierto que existía sobre el sistema que se iba a adoptar a partir de 2015 para fijar el salario mínimo. Los países del Este de Europa mantenían originariamente unos sistemas de fijación de salarios diferentes por su tradición histórica, pero finalmente terminaron adoptando esta forma de fijación, probablemente, por la debilidad de sus sistemas de relaciones laborales (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016).

Por todo ello, a nivel general, podemos clasificar los Estados Miembros en dos grandes grupos: de un lado, encontraríamos a la mayor parte de los Estados, cuyo sistema de fijación de salario mínimo se basa en un salario estatutario fijado por ley, compuesto



por 21 países; y de otro lado, encontraríamos a los tres países escandinavos de la UE (Finlandia, Suecia y Dinamarca) y dos continentales (Italia y Austria), cuya tradición salarial pasa por la negociación colectiva y la importancia del diálogo con los interlocutores sociales, además de la fijación de un salario para cada profesión y reflejado en convenio colectivo. Especialmente, los países escandinavos son los que mantienen una postura más reticente con la Propuesta de Directiva para garantizar unos salarios mínimos adecuados, por considerar que ello puede suponer un quebranto de su sistema de relaciones laborales y una intromisión en su tradición de fijación salarial, además de poder experimentar consecuencias negativas en su mercado de trabajo en el medio-largo plazo debido a las particularidades de este sistema (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016).

A nivel particular, resulta interesante mencionar el caso de Chipre, un país que cuenta con un salario mínimo legal distinto en función de la profesión, y que supone un menor poder de negociación para los trabajadores (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021). Por su parte, Rumanía y Malta, a pesar de ser países que cuentan con un salario mínimo estatutario, al mismo tiempo mantienen un carácter residual de su antigua tradición de fijar salarios sectoriales. Por ejemplo, Rumanía cuenta con un salario mínimo estatutario para los trabajadores del sector de la construcción, y Malta tiene 31 regulaciones diferentes donde se especifica la remuneración mínima a percibir, además de otras condiciones, para determinados sectores profesionales (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021).

Tabla 3.1. Sistemas de fijación de salario mínimo en la UE por grupos de países

	Salario mínimo estatutario fijado por ley	Salario mínimo fijado por negociación colectiva
Salario mínimo único nacional	Países continentales: Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y Alemania Países anglosajones: Irlanda Países del sur: España, Portugal, Grecia y Malta. Países del Este: Hungría, República Checa, Letonia, Lituania, Rumanía, Croacia, Eslovenia, Estonia, Bulgaria, Polonia y Eslovaquia	
Salario mínimo sectorial	Chipre	Países nórdicos: Dinamarca, Finlandia y Suecia. Países continentales: Italia y Austria.

Fuente: adaptado de Schulten (2014) y Fernández-Macías y Vacas Soriano (2016).



Desde el punto de vista del papel que desempeñan los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo, encontramos tres regímenes (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021). En primer lugar, un régimen preceptivo de fijación a través de una decisión negociada o conjunta con influencia directa de los interlocutores sociales. Es el caso de países como Bélgica, Estonia, o los países con salarios mínimos fijados por negociación colectiva. En Bélgica, el salario mínimo se fija a través de un convenio de carácter nacional acordado con los interlocutores sociales, y cuya decisión es vinculante, además de preceptiva. No obstante, a efectos de cobertura y universalidad equivaldría a un salario mínimo estatutario porque se aplica a todos los sectores profesionales (Comisión Europea, 2017).

En segundo lugar, un sistema de fijación a través de consulta o influencia indirecta. Es el régimen al que se acogen la mayor parte de países, dentro de los que se encuentran los países con salario mínimo estatutario, aunque algunos cuentan con un régimen híbrido consultivo-unilateral, como es el caso de España cuyo SMI es fijado por decisión unilateral del Gobierno, pero con previa consulta preceptiva a los sindicatos y a la patronal.

Por último, una fijación por decisión unilateral del Gobierno. En este grupo se encontrarían Bulgaria, República Checa, Lituania, Polonia, Eslovaquia, España y Chipre. Todos ellos combinan el régimen unilateral con el de consulta preceptiva por parte de los interlocutores sociales, pero sin fuerza vinculante. Chipre constituye la excepción, dado que, como se ha indicado anteriormente, el salario mínimo cuenta con ciertas particularidades. En este país es el Gobierno el que fija de forma unilateral diferentes salarios mínimos estatutarios en función del sector, pero al mismo tiempo el 50% de los trabajadores están acogidos a un sistema de negociación bilateral del salario mínimo con los interlocutores sociales.

Sobre este marco de fijación definido por las particularidades de cada uno de los países y sus tradiciones históricas en el ámbito de las relaciones laborales, la UE deberá afrontar la viabilidad de una acción coordinada de salario mínimo para el conjunto de los 27. Algunos países se han mostrado partidarios desde un primer momento de la adopción una política común en consonancia con la actual Propuesta de Directiva, como es el caso de Francia, referente en políticas de salario mínimo fuertes y estables. Por ello, dedicaremos los siguientes apartados a analizar los dos tipos de salario mínimo que existen en el ámbito comunitario, sus particularidades, su evolución, así como la situación actual, para comprobar si los países están orientando sus políticas de salario mínimo hacia los niveles de adecuación fijados por la Propuesta de Directiva situados en el 60% de la mediana salarial, o el 50% del salario medio.

3.1.1. Salario mínimo estatutario

El mecanismo que utilizan los países de la UE para fijar el salario mínimo estatutario se podría concretar en tres esferas (Apaia *et al*, 2017): (1) la discrecionalidad del Gobierno y de los actores inmersos en el proceso de toma de decisiones, (2) un calendario de actualizaciones, incluyendo la frecuencia y la previsibilidad para las actualizaciones del salario, y (3) el establecimiento de unos criterios a tener en cuenta en caso de actualización. Una de las ventajas de la fijación de un salario mínimo nacional es la de otorgar una cobertura universal para casi todos los trabajadores, además de complementarse con la negociación colectiva. El Estado contribuye a ajustar el “suelo salarial” a las circunstancias del mercado, sin que existan evidencias claras de que el



salario mínimo nacional pueda perjudicar a la negociación colectiva y al papel de los interlocutores sociales (Schulten, 2012).

A pesar de que 21 Estados Miembros (UE-21) cuentan con el mismo tipo de sistema de fijación basado en un salario mínimo estatutario, existen disparidades salariales y de renta entre ellos. Esto se hace evidente, en particular, entre los países de Europa Central y del Norte, en relación con los países Mediterráneos o del Este. Precisamente, tal y como se adelantó en el capítulo primero, el artículo 5 de la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados pretende establecer criterios comunes de fijación de salarios entre los países con salario mínimo estatutario, y unos mismos indicadores de referencia con el fin de alcanzar el objetivo del 60% de la mediana salarial. En los últimos años hemos atendido a un progreso notable de países que se han sumado a este sistema de fijación, de forma que han conseguido incrementarlo en cuantías significativas, aproximándose al 60% del salario mediano o al 50% del salario medio, especialmente en países de Europa Central y del Este (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021). Este tipo de sistema de fijación es el que más facilita la posible acción coordinada de salario mínimo en la UE, al poder determinarse fácilmente con índices de referencia, y poder abarcar una cobertura total del mercado de trabajo (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021).

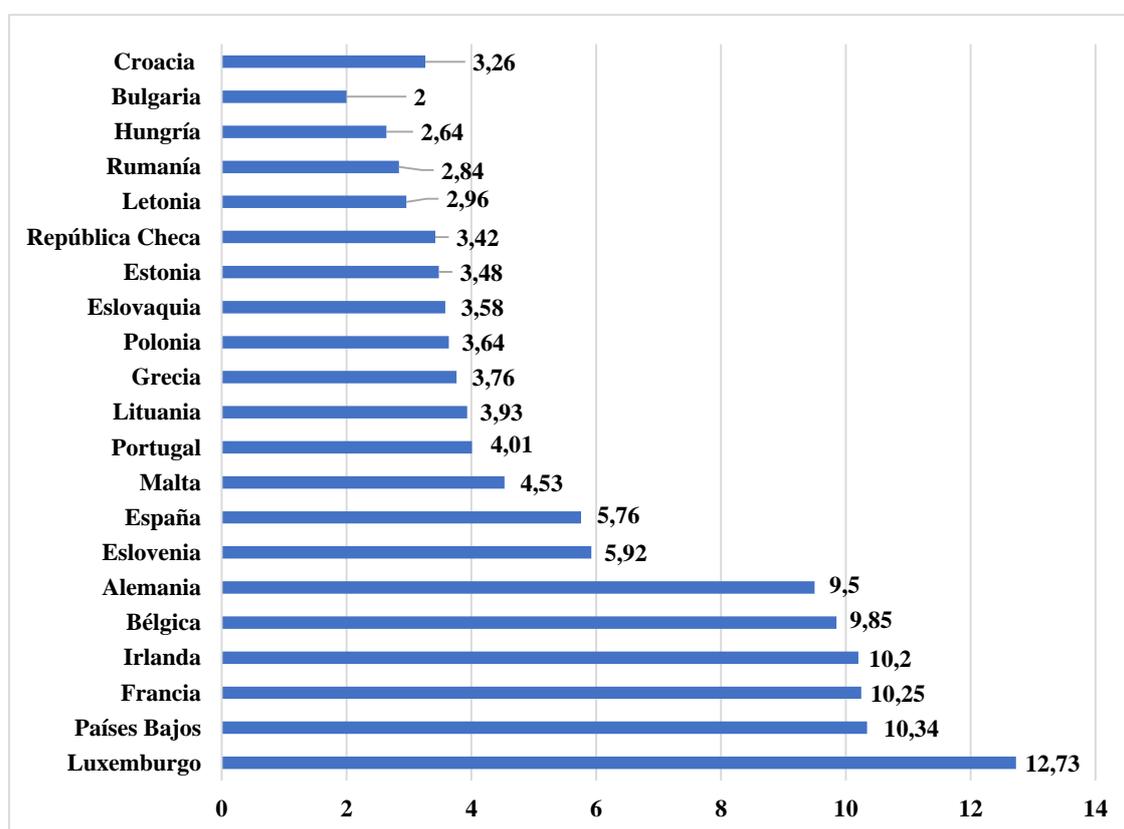
Tomando como referencia los datos del salario mínimo legal por hora en términos nominales en la UE-21, podemos observar en el Gráfico 3.1 que las diferencias son elevadas, oscilando desde los 12,73 € de remuneración correspondientes a un trabajador en Luxemburgo, a los 2 € que obtiene un trabajador medio en Bulgaria. En la mayoría de los países occidentales de la UE el salario mínimo estatutario se sitúa por encima de 10 €, incluyendo en este grupo, además de a Luxemburgo, por ser el país de la UE con mayor renta per cápita, a los Países Bajos (10,34 €), Francia (10,25 €), e Irlanda (10,20 €). Precisamente, estos países han incrementado su salario mínimo entre el período que transcurre desde el 1 de enero de 2020 hasta el 1 de enero de 2021 entre un 0,5 y un 5% (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021). Por su parte, Bélgica (9,85 €) y Alemania (9,50 €) se mantienen en una posición intermedia por detrás del grupo de países anteriores, dado que la diferencia no es demasiado elevada con respecto a ellos, pero sí lo es respecto a Eslovenia (5,92 €) y España (5,76 €), los siguientes países con mayor salario mínimo por hora por detrás de Alemania.

Los salarios por hora medio-bajos los encontramos en países del Este y del Sur de Europa principalmente, que oscilan entre 3 y 6 €. España ocupa una posición intermedia en el gráfico junto con Eslovenia, muy lejos del salario por hora de las principales economías de la UE como Francia y Alemania, y sin incluir los datos de Italia, como tercera economía del euro, al no contar con un salario mínimo nacional. El dato para España a 1 de enero de 2021 refleja una disparidad salarial con respecto a los países del primer grupo. Desde la última subida del SMI del 22% aprobada por el Gobierno en 2019, España mantuvo prácticamente congelada la subida del salario mínimo hasta el año 2021, lo que supone que, mientras los países de similares características económicas, como Francia, Irlanda, Alemania o Países Bajos, incrementaban su salario mínimo entre un 0,5 y un 5%, las diferencias con España se iban agravando al haber mantenido el salario mínimo congelado, especialmente ante la incertidumbre de la crisis económica ocasionada por la pandemia que dificultó la aprobación de subidas significativas (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021). No obstante, es relevante destacar que, precisamente, algunos países del Este que se encuentran, al mismo tiempo, en el grupo de países con menor salario mínimo por hora, como Letonia (2,96 €), Rumanía (2,84 €), Lituania (3,93 €) y Bulgaria (2 €), son los países que más incrementaron su salario mínimo



a lo largo del año 2020, a pesar de las consecuencias económicas derivadas de la pandemia, en muchos casos con subidas por encima del 5%. Polonia (3,64 €) es un ejemplo de cómo el tipo de cambio afecta a las subidas del salario mínimo si convertimos el salario en euros para comparar los datos con respecto a otros países a partir de una divisa común. La subida en la cuantía del salario mínimo aprobada por el Gobierno polaco en 2020 lo incrementó en un 8%, tomando como referencia su divisa nacional (eslote), pero no creciendo tanto en términos de euro (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021).

Gráfico 3.1. Salario mínimo legal por hora UE-21 (€) a 1 de enero de 2021



Fuente: elaboración propia a partir de WSI Minimum Wage Database 2021.

(1) Los datos de los salarios se corresponden a los percibidos por trabajadores de 25 años o más ya convertidos en euros, utilizando los tipos de cambio medios a 1 de enero de 2021.

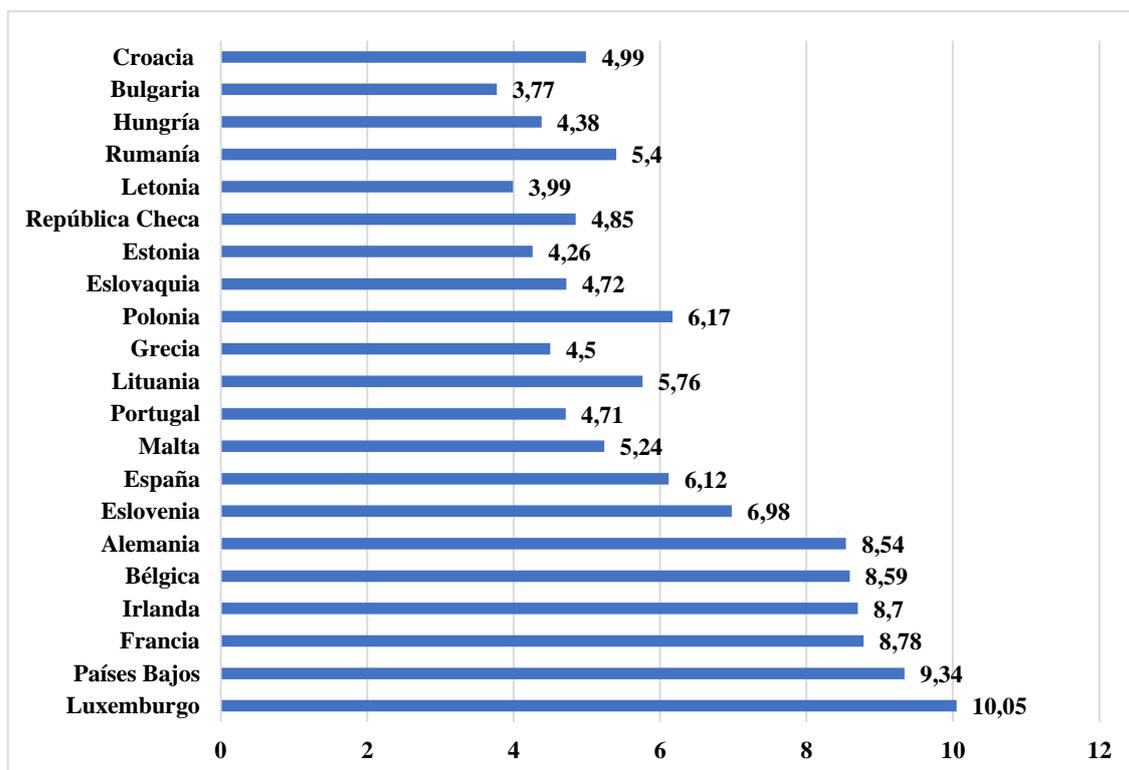
La comparación directa de salarios mínimos nominales a nivel europeo resulta complicada si no se tienen en cuenta las diferencias existentes en los niveles de precios sobre el poder adquisitivo real en los Estados Miembros. Para ello, el Gráfico 3.2 expresa el salario por hora en términos de poder adquisitivo de los trabajadores (PPS), lo que contribuye a eliminar las diferencias en los niveles de precios y a convertir las monedas en una divisa común. La Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados establece que el poder adquisitivo de los salarios mínimos estatutarios debe constituir uno de los criterios esenciales para evaluar su adecuación, en particular, las diferencias en los niveles de vida entre los países (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020), y es por ello que se trata del indicador más fiable. Para los países de la UE, el PPS ofrece una comparación adecuada de las diferencias salariales entre los mismos, donde se pueden



observar los menores costes de vida de los Estados Miembros de la Europa del Este (Lübker y Schulten, 2021).

En el Gráfico 3.2 encontramos diferencias similares a las analizadas en el Gráfico 3.1, encabezando el grupo con mayor poder adquisitivo salarial, de nuevo, Luxemburgo (10,05 PPS), seguido de Países Bajos (9,34 PPS), Francia (8,78 PPS), Irlanda (8,70 PPS), Bélgica (8,59 PPS) y Alemania (8,54 PPS). En términos de PPS, es decir, atendiendo a los costes de vida de los países, las diferencias salariales son menores entre Alemania y Bélgica que en atención al salario mínimo nominal por hora, pero dichas diferencias también son menores con respecto al resto de países que encabezaban el grupo con mayores salarios mínimos nominales. De otro lado, otra particularidad que ofrecen estos datos es que a la hora de convertir los salarios en términos de PPS, los salarios mínimos de los países del Este tienden a una cierta aproximación hacia los países occidentales, como consecuencia de que su nivel de vida es más bajo. A pesar de ello, algunos países del Este llevan a cabo una medición mucho más efectiva del salario por hora en términos de PPS que si se comparasen los salarios tomando como referencia los tipos de cambio del mercado (Lübker y Schulten, 2021). Este último sería el caso de Polonia (6,17 PPS), Lituania (5,76 PPS), Bulgaria (3,77 PPS) y Rumanía (5,40 PPS). Sorprende que, a pesar de que el nivel de vida en los países del Sur de Europa es considerado mucho más elevado en comparación con los países del Este, existan países como Polonia que cuenten con un salario por hora en PPS mayor que España (6,12 PPS).

Gráfico 3.2. Poder adquisitivo de los salarios mínimos estatutarios por hora (PPS, €) UE-21 a 1 de enero de 2021



Fuente: elaboración propia a partir de WSI Minimum Wage Database 2021.

- (1) Los salarios mínimos están convertidos en base euro utilizando las PPA del Banco Mundial de 2019 para el consumo privado.



En resumen, la comparación de los salarios mínimos por hora en los países de la UE-21 en términos nominales ofrece una evidencia clara de la disparidad existente entre los países, especialmente, agravando las diferencias entre los países del Occidentales y del Este, pero también con claras diferencias entre los países de Europa Central y del Sur. No obstante, los datos muestran que la conversión de estos salarios en términos de PPS tienen un menor impacto sobre los países de Europa Occidental, al no existir demasiadas diferencias respecto a los salarios nominales, es decir, que los trabajadores en estos países mantienen una capacidad de compra elevada con la conversión, y que se ajusta, en mayor o menor medida, al salario nominal percibido. Sin embargo, el caso paradójico lo encontramos en los países del Este, con un coste de vida menos elevado y con economías menos desarrolladas que las occidentales, cuyo salario mínimo en términos nominales es menor en comparación con el resto de países, pero en términos de poder adquisitivo los trabajadores disponen de una capacidad de compra significativa, llegando a ser incluso más elevada, en algunos casos, que la de las grandes economías del euro, como ocurre en el caso de Polonia con respecto a España.

3.1.1.1. Índices de Kaitz

La Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados propone utilizar indicadores internacionales de referencia para medir la proporción de salario mínimo respecto a la media o la mediana salarial, con el fin de alcanzar los niveles de adecuación propuestos (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). Como ya se adelantó anteriormente, el Índice de Kaitz es un indicador fiable, y lo utilizaremos, además de para comparar los efectos del salario mínimo sobre el nivel de empleo, para comparar los niveles de adecuación de los salarios mínimos de los países de la UE. Kaitz (1970) utilizó este índice para expresar el salario mínimo estatutario como proporción del salario medio de diferentes sectores económicos y, por tanto, lo definió como una media ponderada de cocientes de salarios mínimos y salarios medios de las industrias. No obstante, este indicador también se puede expresar como el cociente entre el salario mínimo estatutario y la mediana salarial.

Los datos presentados en la Tabla 3.2 se corresponden con el Índice de Kaitz de 18 Estados Miembros² de la UE puestos en relación con la mediana salarial y el salario medio, de conformidad con las estadísticas de la OCDE, y acotados a tres años³ en este trabajo para poder analizar la progresión en las subidas del salario mínimo y en los niveles de adecuación. Para el año 2000, Francia era el único país de los 18 que contaba con un salario mínimo adecuado en los términos de la Directiva, que representaba, en porcentaje, el 62% de la mediana salarial, o el 50% del salario medio, y, por tanto, dentro de los umbrales de pobreza salarial fijados por la Comisión Europea y por la Carta Social Europea (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). Del mismo modo, podemos observar que, tanto para 2015 como para 2020, Francia se ha mantenido dentro de estos umbrales sin existir apenas variaciones en las cifras. Para este mismo año, encontramos 12 países situados por debajo del 50% de la mediana salarial, lo que se

² No se encontraron datos disponibles en la base de datos para Bulgaria, Malta y Croacia. Puede consultarse en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>

³ Los datos utilizados son los correspondientes a los años 2000, por ser el primer año para el que había estadísticas disponibles en la OCDE; 2015, por ser el año en el que algunos países adoptaron el salario mínimo estatutario, como Alemania; y 2020, último año para el que hay estadísticas disponibles.



podría considerar como “pobreza salarial” (Schulten y Müller, 2020). Sin embargo, para 2015 esta cifra de países se redujo a diez, y en 2020, año en que comenzó a tramitarse la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados presentada por la Comisión Europea, nueve países se encontraban en esta situación. Los últimos datos disponibles de la OCDE correspondientes al año 2020 muestran, del mismo modo, que solo Francia y Portugal cuentan con un salario mínimo adecuado al representar el 61% y el 65% de la mediana salarial, respectivamente, y, por tanto, existiendo una insuficiencia de salarios mínimos adecuados en el conjunto comunitario. Sin embargo, encontramos varios países que están en la vía adecuada para alcanzar este umbral, y situados ya por encima del 50% de la mediana. Este es el caso de Rumanía, España, Polonia, Eslovaquia, Luxemburgo y Eslovenia (este último país se sitúa en un 59%, a pesar de que en 2015 alcanzó el umbral de adecuación requerido del 60%). El resto de países se encuentran todavía en una situación lejana a alcanzar estos objetivos, por debajo del 50% de la mediana salarial en 2020, debiendo realizar incrementos más significativos en la cuantía del salario mínimo para poder alcanzar los correspondientes niveles de adecuación en función del nivel de vida y de las condiciones socioeconómicas propias de cada país.

Tabla 3.2. Evolución del Índice de Kaitz respecto al salario medio y mediano para 18 países de la UE en valores absolutos

	2000		2015		2020	
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Bélgica	0,43	0,51	0,40	0,45	0,4	0,44
República Checa	0,28	0,32	0,33	0,39	0,38	0,44
Estonia	0,28	0,34	0,35	0,41	0,39	0,46
Francia	0,50	0,62	0,50	0,62	0,49	0,61
Alemania	-	-	0,43	0,48	0,45	0,51
Grecia	0,38	0,48	0,36	0,42	0,40	0,50
Hungría	0,28	0,36	0,40	0,53	0,35	0,46
Irlanda	0,41	0,48	0,33	0,39	0,38	0,48
Letonia	0,26	0,36	0,41	0,52	0,35	0,44
Lituania	0,38	0,47	0,42	0,52	0,40	0,49
Luxemburgo	0,45	0,52	0,44	0,54	0,45	0,57
Países Bajos	0,47	0,52	0,39	0,47	0,39	0,47
Polonia	0,33	0,40	0,41	0,51	0,45	0,56
Portugal	0,35	0,49	0,40	0,56	0,46	0,65
Eslovaquia	0,34	0,42	0,37	0,47	0,42	0,52
Eslovenia	-	-	0,49	0,60	0,49	0,59
España	0,29	0,36	0,31	0,37	0,46	0,55
Rumanía	0,20	0,25	0,40	0,45	0,42	0,57

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.

- (1) Las cifras en rojo representan los Índices de Kaitz que han alcanzado el 50% del salario medio o el 60% del salario mediano en algún momento de tiempo dentro de los tres años considerados en el análisis.

Si ponemos en relación el Índice de Kaitz (Tabla 3.2), los salarios mínimos nominales por hora (Gráfico 3.1), y los salarios mínimos en términos de poder adquisitivo (Gráfico 3.2), podemos observar que existen diferencias aparentes, al encontrarnos con



países que cuentan con elevados salarios nominales, y que por contrapartida tienen un Índice de Kaitz bajo, y viceversa, es decir, países con bajos salarios nominales pero que cuentan con Índices de Kaitz elevados, incluso llegando a alcanzar el umbral del 60% de la mediana salarial. Esto significa que tener elevados salarios mínimos en términos nominales no garantiza que estemos ante salarios mínimos adecuados en los términos de la Directiva. Por ejemplo, Bélgica es un país que se sitúa entre los países con mayor salario mínimo nominal por hora (9,85€), y también en términos de poder adquisitivo (8,59 PPS). Sin embargo, su Índice de Kaitz en 2020 se sitúa en un 44% de la mediana salarial, y en un 40% del salario medio, lo que significa que, a pesar de tener un salario mínimo estatutario elevado en comparación con otros países, el nivel de adecuación de dicho salario no es el apropiado para garantizar un nivel de vida digno para los trabajadores belgas, si tuviéramos en cuenta únicamente los datos presentados. Lo mismo ocurre con otros Estados Miembros como Países Bajos, con Índices de Kaitz en torno al 47% de la mediana salarial y del 39% del salario medio, o Irlanda, con un 48% y un 38%, respectivamente, en 2020. Por tanto, estos países tienen unos salarios mínimos elevados en promedio, pero que, al mismo tiempo, son insuficientes si consideramos sus elevados costes de vida y los umbrales de pobreza salarial de la Directiva, no ajustándose al poder adquisitivo de los trabajadores.

La otra cara de la moneda la encontramos en aquellos países que en términos nominales contaban con salarios mínimos por hora bajos, como, por ejemplo, Rumanía (2,84 €), Eslovaquia (3,58 €) o Polonia (3,54 €), y que en términos de poder adquisitivo ascendían a 5,40 PPS, 4,72 PPS, y 6,17 PPS, respectivamente. En estos países los Índices de Kaitz son elevados para 2020, situados en un 57, 56 y 52%, lo que supone que, a pesar de tener salarios mínimos más reducidos en términos nominales, los trabajadores disponen de una mayor capacidad de compra, y del mismo modo, los salarios mínimos están más próximos a ajustarse a los umbrales de adecuación. Esto refleja, una vez más, la importancia de considerar los costes de vida a la hora de fijar el salario mínimo y de aprobar las correspondientes subidas en la cuantía del mismo, tal y como pretende guiar la Comisión Europea a los Estados Miembros a partir del articulado de la Directiva.

A pesar de todo, el Índice de Kaitz utilizado como indicador de referencia también presenta ciertas limitaciones, especialmente en aquellos países donde la mayor parte de los trabajadores obtienen salarios muy bajos, y como consecuencia la mediana salarial es también baja (Schulten y Müller, 2020). Este es el caso de Rumanía y Portugal, con Índices de Kaitz elevados en 2020 del 57 y el 65%, respectivamente. En estos países, el hecho de que el Índice de Kaitz alcance una cifra elevada no significa que los salarios de los trabajadores en promedio sean elevados y que al mismo tiempo puedan garantizar un nivel de vida digno, ya que pueden entrar en contradicción con la definición de “salario mínimo adecuado” que compete delimitar a los Gobiernos nacionales dentro de sus fronteras. Algunos autores proponen que se utilicen para dicha definición referencias apropiadas, como, por ejemplo, el salario que permite a los trabajadores no depender de complementos salariales estatales para tener un nivel de vida digno (Schulten y Müller, 2020). Esto implicaría que un Índice de Kaitz del 60% de la mediana salarial se pueda ajustar más a la realidad de la adecuación salarial en cada país (Schulten y Müller, 2020). Por contrapartida, si un salario mínimo correspondiente al 60% de la mediana salarial no resulta suficiente para garantizar un nivel de vida digno, los Estados Miembros deberán emprender las correcciones que consideren oportunas para garantizar ese estándar de vida.

Por último, tal y como ya se adelantó, los esfuerzos realizados por los 21 Estados Miembros con sistemas de fijación basados en salario mínimo estatutario de superar el



umbral de pobreza salarial del 60% de la mediana se han visto en algunos casos interrumpidos como consecuencia de la crisis pandémica y económica ocasionada por el COVID-19. La Tabla 3.3 muestra los recientes incrementos aprobados por los países en la cuantía del salario mínimo a 1 de enero de 2021 (con respecto a los datos a 1 de enero de 2020), y a 1 de enero de 2022 (con respecto a los datos a 1 de enero de 2021). En 2020, la mayor parte de los países aprobaron subidas modestas del salario mínimo, llegando incluso algunos países a optar por congelar dicha subida, como fue el caso de España, ante la incertidumbre ocasionada por la pandemia. Al mismo tiempo, resulta paradójico que las subidas más elevadas durante el año del inicio de la crisis se concentraron particularmente en los países del Este de Europa, con Letonia a la cabeza con un incremento del salario mínimo del 16,30%, es decir, en los países con niveles de vida más bajos. Por su parte, a lo largo de 2021 las subidas del salario mínimo aprobadas por los Gobiernos nacionales fueron superiores con respecto al año anterior como consecuencia de la mejoría en el plano económico. Todos los países europeos aprobaron subidas del salario mínimo para dicho año, aunque de nuevo vuelven a destacar las subidas salariales de los países del Este, especialmente Hungría (19,50%), Lituania (13,70%), Estonia (12%), Rumania (10,90%), y Croacia (10,30%). Por tanto, observamos cómo estos Estados Miembros están aprobando en los últimos años subidas cada vez más significativas en comparación a las economías más desarrolladas del euro, y siguiendo la senda de adecuación del salario mínimo.

Tabla 3.3. Incremento aprobado en la cuantía del salario mínimo estatutario a 1 de enero de 2021 y a 1 de enero de 2022 UE-21 (%)

	1 de enero de 2021	1 de enero de 2022
Hungría (642 €)	4%	19,50%
Lituania (730 €)	5,8%	13,70%
Estonia (654 €)	-	12%
Rumanía (515 €)	3,10%	10,90%
Croacia (624 €)	4,60%	10,30%
Polonia (655 €)	7,70%	7,50%
República Checa (652 €)	4,10%	6,60%
Portugal (823 €)	4,70%	6%
Eslovenia (1164 €)	8,90%	4,90%
Bélgica (1691 €)	-	4%
Eslovaquia (646 €)	7,40%	3,70%
Alemania (1664 €)	1,60%	3,40%
Francia (1601 €)	1%	3,10%
Irlanda (1775 €)	1%	2,90%
Luxemburgo (2275 €)	2,80%	2,50%
Países Bajos (1725 €)	1,90%	2,40%
Grecia (774 €)	-	2%
España (1126 €)	-	1,60%
Malta (1792 €)	1%	1%
Bulgaria (332 €)	6,60%	-
Letonia (500 €)	16,30%	-

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurofound.

- (1) El salario mínimo representado es el correspondiente a 12 pagas mensuales a 1 de enero de 2022. En el caso de España el dato no refleja la última subida del salario mínimo aprobada por el Gobierno en febrero de 2022, situando el SMI en 1000 € mensuales en 14 pagas mensuales, o 1167 € en 12 pagas mensuales.



En definitiva, podríamos decir que, con los datos presentados, existen dos velocidades aparentes a la hora de alcanzar el objetivo de la Directiva propuesta de fijar un salario mínimo que garantice un nivel de vida digno para los trabajadores. Por un lado, encontramos el bloque de las economías más desarrolladas del euro, con niveles y costes de vida elevados, y con un gran peso, del mismo modo, en las instituciones comunitarias. Los países de este bloque, entre los que se encuentran Francia, Alemania, Luxemburgo, España, Bélgica, Países Bajos e Irlanda, se caracterizan por tener elevados salarios mínimos en términos nominales, pero que, en términos de poder adquisitivo son insuficientes para garantizar un nivel de vida digno atendiendo al coste de vida en los mismos. Estos países se encuentran en algún caso próximos a superar el umbral del 60% de la mediana, pero su ritmo de avance es lento, con la excepción de Francia cuyo salario mínimo cumple con los niveles de adecuación propuestos, si tomamos el Índice de Kaitz como indicador de referencia, y en otros casos se encuentran lejos de alcanzar dicho objetivo, como Bélgica. Por último, este ritmo lento se evidencia también en las pequeñas subidas aprobadas por estos países en los dos últimos años, con la excepcionalidad de 2020 con las consecuencias de la pandemia.

El otro bloque lo encontramos en la Europa del Este, representada por pequeños países con niveles y costes de vida muy inferiores a los anteriores, que presentan, del mismo modo, salarios mínimos nominales muy reducidos respecto a los más desarrollados, pero que, en términos de poder adquisitivo, los trabajadores mantienen una elevada capacidad de compra, siendo incluso superior en algunos casos a la de las economías más desarrolladas. Estos países han avanzado más rápido en los dos últimos años en alcanzar los niveles de adecuación de los salarios mínimos, aprobando las subidas más significativas de la UE, como el caso de Hungría, Letonia o Lituania, y en algunos casos, con mejores Índices de Kaitz que los países con mayores salarios mínimos nominales, y cada vez más próximos al 60% de la mediana o al 50% del salario medio, como Eslovaquia, Eslovenia o Polonia.

3.1.2. Salario mínimo fijado por negociación colectiva

La Propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea destaca la importancia de la negociación colectiva en el marco de la fijación de los salarios mínimos. Generalmente, los Estados Miembros que cuentan con una amplia cobertura de negociación colectiva en materia salarial, en torno a una tasa del 70% de los trabajadores, cuentan con salarios mínimos elevados, incluyendo a los trabajadores menos cualificados y con salarios más bajos (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). En la UE encontramos dentro de este grupo a cinco países (Finlandia, Suecia, Dinamarca, Italia y Austria), que cuentan con diferentes salarios mínimos sectoriales en función de la profesión, y que fijan “suelos salariales” en los convenios colectivos conforme a sus tradiciones nacionales. Para estos países, analizar el nivel de adecuación del salario mínimo resulta más complejo que en el caso de los países con salario mínimo estatutario, al no contar con indicadores de referencia a escala internacional, como el Índice de Kaitz. No obstante, la Directiva apunta, en el considerando 18, que el grado de protección y cobertura que abarca la negociación colectiva en un país, medido a través de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como la firmeza de su sistema, contribuyen a reforzar la adecuación de los salarios mínimos, debiendo situarse, al menos, en un 70% de los trabajadores (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020).



Dada la diversidad de salarios en este grupo de países en función de cada tipo de profesión, se ha optado por seleccionar los datos para los años 2020 y 2021 correspondientes a los salarios mínimos, expresados en la divisa nacional de cada país de 12 mensualidades al año, fijados para 10 trabajos considerados como poco cualificados y de baja remuneración, y dentro del tercil de ingresos más bajos, siguiendo el trabajo realizado por Aumayr-Pintar y Vacas Soriano (2021). Esta selección se ha llevado a cabo debido a que este sistema de fijación de salarios permite garantizar una mayor protección y un nivel de cobertura salarial adecuados, especialmente, en aquellos trabajadores que se encuentran en riesgo de pobreza salarial, y por tanto serán dichos trabajadores los que se vean más beneficiados por el mismo (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). Tradicionalmente, estas profesiones cuentan con los salarios más bajos, y abarcan desde limpiadores domésticos, cocineros, dependientes, comerciales, o repartidores de mensajería, todos ellos cubiertos por la negociación colectiva. En este sentido, si comparamos los datos⁴ de Italia, Finlandia y Austria, los tres únicos países que comparten la misma divisa nacional (€), los salarios mínimos fijados para estas 10 profesiones poco cualificadas se encuentran por encima de los 1000 € mensuales, con la excepción de los limpiadores domésticos italianos que perciben una remuneración salarial mínima cercana a los 700 €. En Austria, los trabajadores de cuidado de niños y de cuidado personal a domicilio perciben el salario más elevado en comparación con el resto de empleos, por encima de los 2000 € mensuales. Lo mismo ocurre en Finlandia, donde los trabajadores de cuidado personal a domicilio cuentan con una cobertura salarial mínima elevada. Estos datos de Austria y Finlandia, no obstante, difieren de los presentados para el mismo grupo de trabajadores en Italia, cuyo salario mínimo se sitúa por debajo de los 1000 €, y que, haciendo una comparación con el resto de profesiones, se puede comprobar que los trabajadores italianos estarían percibiendo una menor remuneración para el mismo tipo de empleo.

Para facilitar el análisis de datos y la comparación de los salarios mínimos en estos cinco países, el Gráfico 3.3 muestra el salario mínimo mensual medio y mediano fijado en convenio colectivo para los 10 empleos poco remunerados que se han indicado en el Anexo II, así como la media de los tres empleos poco remunerados, y convertidos todos ellos en la misma divisa (€). Dinamarca es el país que presenta los datos de salario mínimo más elevados, además de ser el país con mayor renta per cápita de los cinco, con salarios por encima de los 2000 € mensuales en las tres variables representadas, con una media de salario mínimo para los 10 empleos en torno a 2814 €, y con una mediana salarial de 2917 €. Para este país, y a partir de estos datos, las profesiones menos remuneradas son las de limpiadores domésticos y de oficinas, y las de los empleados del servicio de mensajería, a pesar de que el salario mínimo medio sigue siendo elevado y asciende a 2499 €. Del mismo modo, los camareros y peluqueros daneses son los que perciben la mayor remuneración respecto al resto de empleos, con un salario por encima de los 3000 €⁵, teniendo en cuenta los tipos de cambio vigentes en el momento actual.

⁴ Estos datos se pueden consultar en el Anexo II de este trabajo.

⁵ Conversión Corona Danesa (DKK) en Euro (€) a 5 de abril de 2022, 11:15 UTC.

1 DKK = 0,1344 €

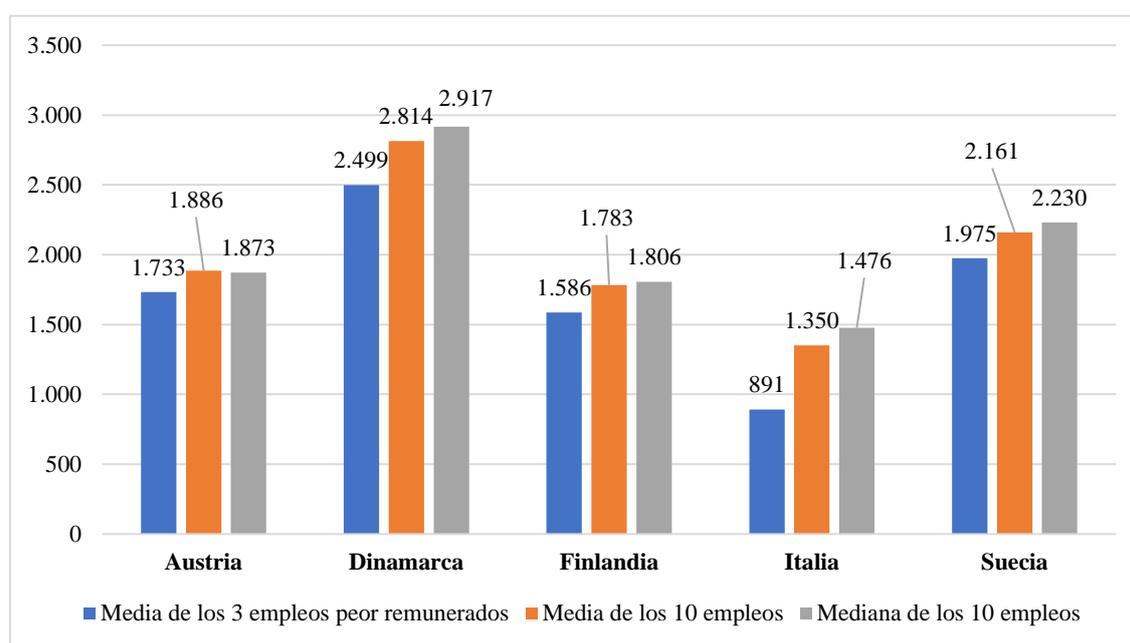
1 € = 7,4391 DKK

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_en



Por su parte, Suecia, el otro país que cuenta con una divisa nacional diferente al euro, es el que más se aproxima a Dinamarca en términos de remuneración mínima para estos 10 empleos de baja cualificación y remuneración. Para este país, la mediana y la media de los mismos se sitúan en torno a 2230 y 2161 €, respectivamente, siendo los trabajadores de cuidado de niños y de personal a domicilio los menos remunerados, a pesar de la falta de disponibilidad de datos para algunas profesiones. De otro lado, Finlandia y Austria se encuentran en una situación parecida, es decir, son dos economías pequeñas del euro, con prácticamente los mismos niveles de renta per cápita, y cuyas cifras de salario mínimo para los 10 empleos poco remunerados difieren muy poco, además de ser los dos países que más se asemejan en términos de remuneración para cada tipo de empleo considerado en el análisis.

Gráfico 3.3. Salario mínimo mensual medio y mediano acordado por negociación colectiva para 10 trabajos poco cualificados (€) a 1 de enero de 2021



Fuente: adaptado de Aumayr-Pintar y Vacas Soriano (2021).

Por último, en Italia, tercera economía del euro y con costes de vida, en promedio, más bajos en relación a los otros cuatro países, la media de los tres empleos menos remunerados se sitúa en 891 €, y la menor remuneración la perciben los limpiadores domésticos con 699 € en 2021, una cifra que contrasta bastante con la mayor remuneración mínima reflejada en los datos que perciben los camareros daneses, y calculada anteriormente, que superaba los 3000 € mensuales para 2020 y 2021. Además, tanto la mediana como la media de los 10 empleos se encuentran, en todo caso, por debajo de las cifras representadas para el resto de los cuatro países. En este mismo grupo Italia constituye un caso particular. Fue uno de los países de la UE que más se vio afectado económicamente por la crisis ocasionada por el COVID-19, situación que reflejan estos datos, a pesar de que las rondas de negociación con los diferentes interlocutores sociales para fijar los salarios mínimos en los convenios colectivos no se vieron interrumpidas por el transcurso de la pandemia durante 2020 (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021). No obstante, la incertidumbre ocasionada por el COVID-19 se trasladó a la renovación de los



convenios colectivos y a las negociaciones, trayendo consigo, y para todas las profesiones con carácter general, tímidas subidas en el salario mínimo que la alejan de aproximarse a los niveles de remuneración del resto de países del mismo grupo (Aumayr-Pintar y Vacas Soriano, 2021).

3.1.2.1. Tasas de cobertura de negociación colectiva

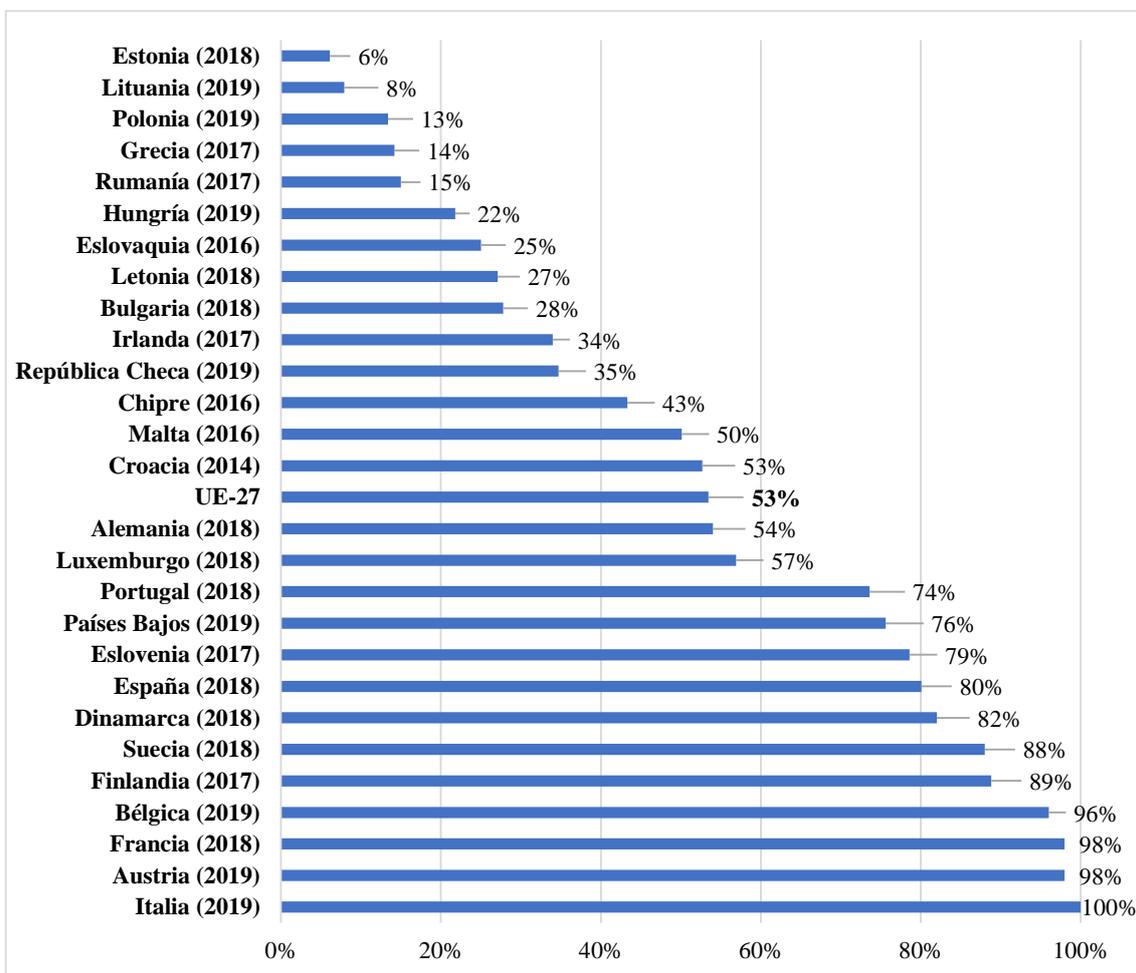
El artículo 10 b) de la Directiva obliga a los Estados Miembros con salarios mínimos regulados únicamente en convenios colectivos a proporcionar información sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como de la cuantía de salarios de trabajadores que no estén cubiertos por la protección del salario mínimo regulada en los convenios (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). Esto es así porque, al carecer de salarios mínimos estatutarios, estos cinco países requieren una especial atención para medir los niveles de adecuación de sus salarios mínimos. El Gráfico 3.4 representa la tasa de cobertura de negociación colectiva para el conjunto de los 27 entre 2014-2019, donde se refleja la disparidad en el conjunto comunitario en términos de cobertura salarial a través de la negociación colectiva. Los cinco Estados Miembros con salarios mínimos sectoriales fijados por convenio se encuentran entre los diez primeros países con mayor tasa de cobertura, y también por encima de la media para la UE-27, situada en un 53%. Para estos cinco países, Italia refleja el mayor dato de cobertura (100%), según la OCDE, lo que significa que el 100% de los trabajadores italianos estaban protegidos en 2019 por el sistema de negociación colectiva, seguido de Austria (98%), Finlandia (89%), y Suecia (88%). Por su parte, Dinamarca alcanza una tasa de tan solo el 82%, presentando la cifra más baja para este grupo. Fuera de este grupo, resulta necesario destacar el caso de España, con una tasa de cobertura de negociación colectiva del 80% en 2018, y por tanto, dentro del grupo de 10 países que presentan las mayores tasas de la UE, muy próximo a los cinco países que fijan sus salarios mínimos a través de la negociación colectiva y que tienen un sistema más desarrollado. No obstante, el dato más paradójico lo encontramos en Alemania (54%), un país que hasta 2015 utilizó este sistema de fijación sectorial basado en la negociación con los interlocutores, hasta que se acogió al salario mínimo estatutario ese mismo año. El dato reflejado en el Gráfico 3.4 para dicho país representa, a pesar de todo, una baja tasa de cobertura, situándose, ligeramente por encima de la media de la UE-27 (53%), y que demuestra la existencia de un sistema de negociación colectiva menos desarrollado en comparación con los anteriores países, a pesar de ser la primera economía del euro, tener unos niveles salariales elevados, y haber fijado durante décadas los salarios mínimos de sus trabajadores a partir de este sistema.

Esta amplia cobertura de la negociación colectiva en el grupo de los cinco países ha sido interpretada, tradicionalmente, como un indicador de la adecuación del salario mínimo, al coincidir las remuneraciones generalmente más elevadas con los países que adoptan este sistema de fijación, incluidos los sectores poco remunerados (Gráfico 3.3), y que, en su mayoría, poseen niveles y costes de vida mucho más elevados (Schulten, 2008), dado que los acuerdos alcanzados se negocian en función de las particularidades de los trabajadores de cada profesión, así como de sus necesidades. Por tanto, dicha cobertura actúa, en mayor o menor medida, como un paraguas protector, en comparación con los países con salarios mínimos estatutarios, cuyas tasas de cobertura se sitúan, en su mayoría, por debajo del 70% (Gráfico 3.4). En esta última situación se encuentran especialmente la mayor parte de los países del Este de Europa, lo que supone que dada la insuficiencia de salarios mínimos adecuados en el conjunto de la UE, estos países



necesitan, especialmente, emprender las mayores reformas en el sistema de relaciones laborales para impulsar y promocionar la negociación colectiva en los términos que marca el texto de la Directiva (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020) para que ésta alcance, al menos, al 70% de los trabajadores.

Gráfico 3.4. Tasa de cobertura de negociación colectiva (%) en la UE-27 (2014-2019)⁶



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.

Además de España, otros países con salarios mínimos estatutarios cuentan con tasas de cobertura muy elevadas, como Francia (98%), o Bélgica (96%), ocupando la tercera y cuarta posición en el ránking de los 27, respectivamente (Gráfico 3.4). En el caso belga, ya en el apartado anterior los datos que presentábamos demostraban que, a pesar de tener uno de los salarios mínimos más elevados de la UE, la adecuación del mismo no era suficiente si tomábamos el Índice de Kaitz como indicador de referencia y la comparación entre el salario nominal por hora y el poder adquisitivo de los trabajadores. Por tanto, cabría la posibilidad de que un salario mínimo que no sea adecuado respecto a la media o mediana salarial, como ocurre en el caso de Bélgica si

⁶ Los datos reflejados para cada país se corresponden con el último año para el que hay estadísticas disponibles. Puede consultarse en: <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.



tenemos en cuenta su Índice de Kaitz, pueda verse al mismo tiempo compensado, en algunos casos, con tasas de cobertura de negociación colectiva elevadas y garantizadas a través de un marco de condiciones favorables, tal y como pretende regular el artículo 4 de la Directiva (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020).

En conclusión, la regulación de un salario mínimo sectorial fijado por convenio colectivo presenta algunas complejidades en términos de adecuación con respecto a los 21 países que han adoptado el salario mínimo estatutario. Generalmente, los países que han adoptado este sistema poseen los salarios mínimos más elevados en conjunto, con elevados costes de vida (Schulten, 2008), y todos ellos con tasas de cobertura por encima del 70% y de la media de la UE-27. La tasa de cobertura de negociación colectiva parece ser un posible indicador de esta adecuación del salario mínimo, de forma que, elevadas tasas de cobertura traen consigo salarios mínimos más dignos (Schulten, 2008; European Commission Staff, 2020; Müller, Rainone, y Vandaele, 2020), dado que la negociación colectiva otorga mayor protección a los trabajadores, especialmente, a los más vulnerables.

Los datos presentados en este apartado muestran una disparidad salarial entre algunos países. En general, los salarios mínimos medios y medianos para los 10 empleos poco remunerados considerados se sitúan por encima de 1700 € mensuales, con la excepción de Italia. De los cinco países que cuentan con este sistema de fijación, Dinamarca es el país que presenta las mayores cifras de remuneración mínima para cada uno de los 10 trabajos considerados en este trabajo, así como los mayores datos en términos de salario medio y mediano (Gráfico 3.3), a lo que hay que considerar, del mismo modo, que se trata del país que tiene la renta per cápita y los niveles de vida más elevados de los cinco. Sin embargo, a pesar de tener los mayores salarios mínimos a partir de los datos considerados, el país presenta la tasa de cobertura de negociación colectiva más baja del grupo (82%), situándose, en todo caso, muy por encima de la media de la UE, pero por debajo de la media del grupo de cinco países, que asciende a un 91,4%. Por tanto, Dinamarca es el claro ejemplo de que tener salarios mínimos elevados no implica tener los mayores niveles de cobertura de negociación colectiva, y que podrían ser, incluso, insuficientes si consideramos sus elevados costes de vida.

Muy próximo a Dinamarca se encontraría Suecia, país con similares características en términos salariales, de conformidad con los datos considerados, pero con una tasa de cobertura de negociación colectiva (88%) superior a la danesa, aunque por debajo de la media del grupo. Por contrapartida, Austria y Finlandia, que presentan datos de salario mínimo muy parecidos entre ellos y son países de similares características, cuentan con salarios más bajos en comparación con Dinamarca y Suecia. No obstante, la tasa de cobertura es más elevada, de forma que contribuye a garantizar una mayor adecuación de sus salarios mínimos.

Por último, Italia, presenta los salarios mínimos más bajos del grupo, pero no así en términos de cobertura de negociación colectiva (100%), donde alcanza la cifra más elevada. La situación de Italia es inversa a la de Dinamarca. El país cuenta con los salarios más bajos del grupo, en especial, los limpiadores domésticos (699 €), que incluso tienen un salario mínimo inferior al salario mínimo estatutario de algunos países de su entorno, como España y Portugal (Tabla 3.3). Sin embargo, los trabajadores italianos son los que tienen la mayor cobertura en términos de negociación colectiva, tanto de la UE, como del grupo de los cinco países con el mismo sistema de fijación salarial, y ello contribuye, de nuevo, a garantizar la adecuación del salario mínimo desde el punto de vista de la



negociación colectiva, a pesar de apreciarse una aparente insuficiencia salarial en términos monetarios en comparación con los demás países del grupo.

Dada la importancia de la negociación colectiva en la adecuación del salario mínimo, la Directiva, en su compromiso de coordinación de salarios mínimos adecuados en el conjunto de los 27, trata de implementar medidas en los Estados Miembros que contribuyan a promocionar una senda de crecimiento que permita garantizar la citada cobertura de, al menos, el 70% de los trabajadores (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). Este objetivo es igualmente compatible con el de alcanzar un salario mínimo que represente el 50% del salario medio o el 60% del salario mediano en el caso de los países con salarios mínimos estatutarios.

3.2. VIABILIDAD DE LA COORDINACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS A NIVEL DE LA UNIÓN EUROPEA

La diversidad de sistemas de fijación de salarios mínimos en el conjunto de los 27 es un claro ejemplo de la autonomía que poseen los Gobiernos de los Estados Miembros o los interlocutores sociales para establecer el salario mínimo que consideren más adecuado en función de las circunstancias de cada momento. En términos competenciales, y tal y como se indicó en el capítulo primero de este trabajo, la UE carece de competencias para fijar un único salario mínimo que garantice niveles de vida dignos para los trabajadores europeos. Por esta razón, dada la insuficiencia de salarios mínimos adecuados en el conjunto de la UE, como algunos autores han señalado (Schulten, 2012; Schulten y Müller, 2020), y a partir de los datos presentados en este trabajo, resulta necesario analizar la viabilidad de una coordinación de salarios mínimos en la UE, especialmente, a partir de la Propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea. El debate sobre la coordinación ya ha sido tratado con anterioridad a esta Propuesta, tanto en las instituciones europeas, como en la literatura económica, llegando a ofrecer evidencias del posible impacto que tendría la final adopción.

3.2.1. El debate previo a la Propuesta de Directiva para una coordinación de salarios mínimos

Con carácter previo a la presentación de la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados en 2020, la viabilidad de una política coordinada de salario mínimo fue debatida por primera vez en la UE después de la adopción de la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores en 1989, donde se especificó la necesidad de una garantizar unos salarios mínimos justos que contribuyeran a mejorar el bienestar social de los trabajadores, y siendo objeto de debate a lo largo de la década de los 90. A partir de entonces, en el año 2006, un grupo de economistas alemanes, franceses y suizos presentaron el trabajo “Tesis para una política de salario mínimo europea” (Schulten *et al*, 2006) que sentó algunas de las bases para la adopción de una acción coordinada de salario mínimo en la UE, así como su viabilidad. Este trabajo contiene 14 puntos esenciales que recogían diferentes propuestas para garantizar un estándar de vida digno, así como los factores a tener en cuenta para adoptar dicha política, como, por ejemplo: las particularidades del mercado de trabajo europeo, la proliferación de sectores con trabajos precarios y con bajos salarios, o el auge de las desigualdades sociales que acentuaba mayores diferencias entre los países. En cualquier caso, los autores de esta tesis propusieron, en primer lugar, y respecto al modelo a adoptar, una “política amplia” que



podría extenderse en todos los países, con objetivos específicos y calendarios concretos en la aplicación, pero que luego se implementaría de forma individual según las particularidades de cada Estado Miembro a través de sus instituciones y procedimientos nacionales (Schulten *et al*, 2006). A partir de entonces, el Parlamento Europeo accedió a tratar la viabilidad de una política coordinada de salario mínimo que permitiera fijar salarios mínimos en torno al 60% de la mediana, considerado el umbral de referencia para la pobreza salarial (Van Gyes y Thorsten, 2015).

El segundo punto a tratar para llevar a cabo la adopción de esta política es el grado de coordinación necesario para lograr el objetivo de un salario mínimo digno. Los países con salarios mínimos estatutarios serían los más afectados por esta acción, dado que un salario mínimo fijado por ley para todos los trabajadores requiere implementar medidas que refuercen la negociación colectiva para alcanzar los niveles de adecuación, y por tanto, el grado de coordinación sería mayor, en contraposición con los países con salarios mínimos sectoriales fijados por convenio a los que se les permite mantener su sistema a cambio de que mantengan un grado de cobertura elevado de la negociación colectiva (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). A ello se suma el debate sobre “suelo salarial” que debe fijarse, y que, antes de la presentación de la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados, algunos autores ya habían adelantado que lo más apropiado sería adoptar un salario mínimo que representara el 50% del salario medio o el 60% del salario mediano, siguiendo el criterio de la Directiva, o en su defecto, fijar el salario en función de los niveles de renta per cápita de cada país (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). En la literatura, algunos autores son partidarios de adoptar una política de salario mínimo comunitario basada en una armonización no tanto del salario en términos nominales, sino del salario real, es decir, del salario que refleja el poder adquisitivo, y por tanto, de la capacidad de compra de los trabajadores (Schulten, 2008). Además, encontramos argumentos a favor que defienden que la coordinación de salarios mínimos podría contribuir como contrapeso a los efectos de la integración económica, dado que permitiría crear condiciones equitativas para estimular la demanda agregada y la estabilidad macroeconómica, además de garantizar una competencia leal (Vacas Soriano, 2018). Algunos autores han detallado más en profundidad esta última cuestión, señalando que la coordinación permitiría, por un lado, crear una distribución equitativa de los ingresos entre los diferentes grupos de trabajadores, además de fortalecer el salario global con el fin de evitar variaciones bruscas en épocas de crisis y lograr su estabilidad, e incrementar la demanda y el consumo privados, al contribuir a generar un mayor nivel de ingresos para los trabajadores. Esto permitiría incrementar, en conjunto, tanto la demanda como el consumo agregados (Schulten, 2012).

Los estudios más recientes consideran que Europa vive un clima político y social favorable para la adopción de la acción coordinada de salarios mínimos (Schulten y Müller, 2020). En el pasado, los debates realizados acerca de esta iniciativa fueron meramente simbólicos, y no definieron ningún proyecto ni avance concreto, al ser demasiado ambiciosos en comparación con los niveles de desarrollo de los países europeos del momento (Schulten y Müller, 2020). Sin embargo, actualmente la iniciativa de la Comisión Europea coincide con los esfuerzos que están llevando a cabo algunos países de mejorar el estándar de vida de sus trabajadores, como es el caso de los sindicatos en Bélgica y Países Bajos, que pretenden alcanzar un salario mínimo nominal de 14 €/hora, lo que supone un incremento del 45 y del 38%, respectivamente (Schulten y Müller, 2020). En otros países como República Checa, Francia, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Portugal, Eslovaquia o España, los sindicatos piden subidas del salario mínimo de entre un 10 y un 30% (Schulten y Müller, 2020). En este punto, y tal y como



adelantamos en el epígrafe anterior, los países del Este de Europa son los que, precisamente, han aprobado en los últimos años las mayores subidas en la cuantía del salario mínimo de la UE (Tabla 3.3).

A pesar de este contexto favorable, el debate presenta serias dificultades para la garantizar la viabilidad de la acción coordinada de salarios mínimos. La principal dificultad se deriva de la diversidad de sistemas de fijación de salarios mínimos en el conjunto comunitario, especialmente, entre los países con salario mínimo estatutario y los países con salarios fijados por negociación colectiva, así como del grado de cobertura de la negociación colectiva, considerablemente superior en este último grupo de países. Los países escandinavos son los que se muestran realmente escépticos con la adopción de una acción coordinada, especialmente Dinamarca y Suecia, dos Estados Miembros que temen que el instrumento legal de coordinación interfiera en su sistema de relaciones laborales y en la autonomía de la negociación colectiva, ejerciendo una presión negativa sobre los niveles salariales (Schulden, 2008; Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016; Schulden y Müller, 2020). La propia Comisión Europea en el texto de la Directiva insiste en que la propuesta legislativa no pretende introducir un salario mínimo estatutario en este grupo de países, precisamente, porque ya cuentan con elevados niveles cobertura de negociación colectiva que contribuyen a la adecuación de los salarios, y que alcanzan al 70% de los trabajadores (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020). Por otra parte, además de diferenciar entre los dos principales sistemas de fijación de salarios mínimos que existen en la UE, también presenta dificultades, aunque con menor intensidad, la distinción entre salarios mínimos universales y sectoriales. Tradicionalmente, los países con salarios mínimos fijados por convenio cuentan con salarios sectoriales, y los países con salario mínimo estatutario cuentan con único salario para todas las profesiones, con la excepción de Chipre. La Propuesta de Directiva ya anticipa que no habrá un único salario universal, al no interferir en las tradiciones laborales de los Estados Miembros con salarios por convenio, y por tanto se seguirá manteniendo esa diversidad de regímenes (UE, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (2020/0310), 2020), lo que supone que no se trata de una coordinación radical, sino más bien una hoja de ruta marcada para los países, como hemos venido señalando a lo largo de este trabajo.

Más importante es el alcance de esta cobertura. El grupo de cinco países con salarios fijados por convenio cumple con el umbral marcado por la Directiva de que al menos el 70% de los trabajadores esté cubierto por la negociación colectiva, al contribuir a mejorar la adecuación de los salarios. Sin embargo, en los países con salarios mínimos estatutarios existen mayores diferencias, dado que la mayoría se sitúan por debajo del umbral 70% de cobertura (Gráfico 3.4), aunque también con diferencias entre los países del mismo grupo. En términos de cobertura, encontramos para estos países niveles elevados en algunos casos puntuales, como por ejemplo, en los trabajadores discapacitados en Francia o Portugal, o en los trabajos menos cualificados en Luxemburgo (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016).

Por último, la propia aplicación de esta iniciativa también presenta dificultades en el plano institucional, dado que una UE con 27 Estados Miembros, con economías e instituciones muy diferentes en algunos casos, y con 27 mercados de trabajo distintos, puede dificultar esa adopción. Según Fernández-Macías y Vacas Soriano (2016), la adopción de una política coordinada de salarios mínimos en la UE afectaría a los países de distinta manera en función de estas particularidades. Para ello, ofrecen una clasificación de los Estados Miembros en tres grupos, en función del impacto que tendría



la adopción de esta iniciativa en el plano institucional, y que también ha sido delimitada previamente por otros autores en la literatura (Schulten, 2014). En primer lugar, encontraríamos los países en los que la adopción tendría un mayor impacto institucional, que incluiría al grupo de cinco países con salario mínimo fijado por convenio, entre los que se encuentra Dinamarca, Suecia, Finlandia, Austria e Italia. En estos países se prevé que el impacto institucional sea mayor dado que afectaría a las particularidades de sus sistemas de relaciones laborales, como por ejemplo el papel que desempeñan los interlocutores sociales en la fijación del salario, y probablemente se trataría de alcanzar una cobertura de salario mínimo universal, eliminando las diferencias salariales que existen entre los diferentes sectores industriales. No obstante, este escenario de menoscabo de los sistemas de relaciones laborales propios de estos países es el menos probable con la adopción de la Directiva de salarios mínimos adecuados.

En segundo lugar, encontraríamos los países en los que el impacto institucional sería intermedio, entre los que se encuentra Bélgica, Estonia, Polonia, Bulgaria, Eslovaquia, Grecia y Chipre. Alguno de ellos presentan tasas de cobertura de negociación colectiva muy elevadas, como Bélgica (96%) (Gráfico 3.4), y superiores a las de algún país con salario mínimo sectorial fijado por convenio, y perteneciente al anterior grupo, a pesar de que el salario mínimo imperante en todos ellos es un salario mínimo estatutario universal. Chipre supone, de nuevo, un caso particular debido al sistema híbrido de fijación que rige en el país.

Finalmente, el tercer grupo de países sería el de menor impacto institucional, entre los que se encontrarían Francia, Alemania, España, Portugal, Países Bajos, Lituania, Letonia, Rumanía, Irlanda, Hungría, República Checa, Luxemburgo, Eslovenia, y Malta. En estos países la coordinación sería relativamente más sencilla que con respecto a los grupos anteriores, al contar con un salario mínimo estatutario fijado por el Gobierno, y con una cobertura universal, en mayor o menor medida, para todos los trabajadores, e independientemente del tipo de profesión.

De lo expuesto se deduce que la adopción de una política coordinada de salarios mínimos refleja un complicado escenario tanto económico como institucional. A pesar de que la Directiva de salarios mínimos presenta una iniciativa ambiciosa, pero poco intervencionista en los sistemas de relaciones laborales de los 27, algunos autores han criticado que en otros momentos de tiempo la UE no ha mostrado ninguna dificultad para intervenir en las políticas de salarios mínimos de algunos países (Schulten, 2014). Esto fue así en la época de los “rescates” que se llevaron a cabo tras la crisis económico-financiera de 2008 con Grecia, Irlanda y Portugal, vinculando el pago de créditos a amplios requisitos de reforma, incluida una intervención drástica en los salarios y en la política de negociación colectiva de estos países (Schulten, 2014). Por ello, y a partir de ahora, centraremos el resto de páginas en analizar el impacto económico y los efectos sobre el mercado de trabajo que tendrá la final adopción de esta acción coordinada de salario mínimo en la UE, cuyos primeros resultados se pretenden obtener en 2024, y tomando como base la iniciativa recogida en el texto de la Directiva y las conclusiones obtenidas en el análisis de datos del epígrafe anterior.

3.2.2. Repercusiones económicas y efectos sobre el mercado de trabajo

En el capítulo segundo hicimos referencia a algunos de los estudios de la literatura empírica más destacados que habían analizado los efectos de las subidas en la cuantía del salario mínimo sobre los niveles de empleo, fundamentalmente para el mercado de trabajo



norteamericano (epígrafe 2.2.1). Algunos autores habían demostrado que las subidas del salario mínimo producían una inmediata destrucción de empleo, siendo de mayor envergadura en el colectivo de jóvenes trabajadores (Kaitz, 1970; Brown, Gilroy, y Kohen, 1982). Sin embargo, otros autores habían evidenciado posibles efectos positivos sobre los niveles de empleo en función del modelo teórico que se considerara para el análisis (Card y Krueger, 1995). Dentro del marco europeo de coordinación salarial, son pocos los estudios empíricos que han analizado en profundidad los efectos económicos y sobre el mercado de trabajo de una posible acción coordinada de salario mínimo. Durante los años de la crisis económico-financiera de 2008, ya algunos autores como Schulten (2012) consideraron que el establecimiento de un salario mínimo en todos los Estados Miembros que supusiera el 50% del salario medio o el 60% de la mediana salarial en cada país podría tener efectos positivos tanto a nivel económico, como a nivel social, y contribuyendo a fortalecer el proceso de integración europeo, siendo determinante, para ello, el papel que desempeñan los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo. La Propuesta de Directiva para la regulación de salarios mínimos adecuados en la UE se acompaña de un informe realizado por expertos de la Comisión Europea que analizan esta viabilidad a partir de un análisis cuantitativo, con un detalle del posible impacto que tendría su final adopción (European Commission Staff, 2020). Sin embargo, el trabajo realizado por Fernández-Macías y Vacas Soriano (2016) en esta materia podría considerarse un antecedente, y por tanto, le dedicaremos previamente una especial atención.

En el estudio mencionado, estos autores realizaron una simulación del impacto institucional, entendido como el efecto que tendría sobre los sistemas de fijación de cada país y su legislación, y del impacto cuantitativo sobre el mercado de trabajo, entendido como el número de trabajadores que se vería beneficiado por el nuevo umbral, sin entrar a valorar la posible destrucción de empleo que tendría la adopción de un salario mínimo que representara el 60% de la mediana salarial en todos los países de la UE, considerando que todos los trabajos con salarios mínimos situados por debajo de dicho umbral se consideran trabajos con salarios mínimos insuficientes (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). Los autores concluyeron que el impacto institucional y el cuantitativo parecían ir en direcciones opuestas, es decir, la adopción de una hipotética coordinación de salarios del 60% de la mediana produciría, en algunos países, un mayor impacto institucional y a la vez un menor impacto cuantitativo sobre el empleo, y viceversa (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). Esto se podría explicar, paradójicamente, y según los autores, porque los países con salario mínimo estatutario, generalmente, tienen un mayor número de trabajadores con salarios muy reducidos, y por tanto, al existir más trabajadores por debajo del umbral del 60%, la posible coordinación les permitiría situarse en niveles salariales más adecuados para garantizar un nivel de vida digno, mientras el sistema de fijación salarial de estos países casi no se vería afectado institucionalmente (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). Lo contrario ocurriría en los Estados Miembros con sistemas de fijación sectoriales cuyos salarios se fijan por negociación colectiva, que presentan salarios más elevados que los países anteriores, y por tanto un gran número de sus trabajadores ya se sitúa por encima de ese umbral, lo que implicaría un menor impacto cuantitativo, pero un mayor impacto institucional, al ser más difícil de llevar a cabo una coordinación acorde a sus sistemas de relaciones laborales basados en sus tradiciones nacionales (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016).

La Tabla 3.4 resume los resultados obtenidos por estos investigadores en el estudio en función de los países, concentrándose el mayor impacto institucional en Austria, Finlandia, Dinamarca, Italia y Suecia, y el menor impacto en la mayoría de los



países con salario mínimo estatutario (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). Por contrapartida, el mayor impacto cuantitativo lo encontraríamos en algunos de los Estados Miembros del Este de Europa (Estonia, Polonia, Letonia, Lituania y Rumanía), que poseen los salarios mínimos más bajos de la UE, y por tanto, la adopción del umbral permitiría mejorar el bienestar social de más de un 15% de los trabajadores que perciben salarios insuficientes (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016), a pesar de que, en estos países los trabajadores mantienen, en su mayoría, una capacidad de compra significativa, teniendo en cuenta los datos presentados en el Gráfico 3.3 de este trabajo.

Tal y como hemos anticipado en epígrafes anteriores, Alemania constituiría un caso particular dentro de esta regla general, también evidenciada por los autores (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016) (Tabla 3.4). En 2015 adoptó el sistema de fijación salarial estatutario, y en el estudio se encontraron indicios de que, para este país, la adopción de un umbral del 60% de la mediana tendría el mayor impacto cuantitativo de la UE, si consideramos que mantiene el anterior sistema de fijación sectorial basado en la negociación colectiva (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). Esto se podría explicar como consecuencia de la baja tasa de cobertura de negociación colectiva que siempre ha mantenido este país (Gráfico 3.4), y que no contribuía a garantizar un salario mínimo adecuado. Sin embargo, el estudio demostró que la adopción del nuevo salario mínimo estatutario en este país tendría un impacto cuantitativo e institucional reducido a partir de 2015, y esto es así por la profunda transformación que tuvo que llevar a cabo Alemania para adoptar el nuevo sistema de fijación (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). Por otro lado, según los resultados del análisis, Portugal y Francia, junto con Alemania a partir del año 2015, serían los países con menor impacto institucional y cuantitativo (Fernández-Macías y Vacas Soriano, 2016). En el caso de Portugal y Francia, el resultado del estudio coincide con la existencia de salarios mínimos adecuados en estos dos países, y que habíamos adelantado en la comparación de los Índices de Kaitz (Tabla 3.2). En 2015, año anterior al de realización del estudio, Francia ya alcanzaba un Índice de Kaitz superior al 60%, y Portugal se encontraba muy cerca de alcanzarlo (56%). Esto significa que, en el caso de estos países, la existencia de salarios mínimos adecuados (si medimos la adecuación, por ejemplo, a partir de un Índice de Kaitz de al menos el 60% de la mediana) no supondría un impacto institucional ni cuantitativo de gran envergadura.

Por otro lado, el informe del comité de expertos de la Comisión Europea que acompaña a la Propuesta de Directiva de salarios mínimos adecuados recoge un análisis cuantitativo más amplio sobre el impacto que tendría una acción coordinada de salarios mínimos en el conjunto de los 27 en los términos de la Directiva. El análisis parte de un escenario basado en un hipotético aumento de la cuantía del salario mínimo hasta el 60% del salario mediano bruto en todos los Estados Miembros, y analiza las repercusiones que tendría sobre la economía en general, el mercado de trabajo, la riqueza, la productividad, y la competitividad de las empresas. A nivel general, la Comisión Europea estima que las mejoras en la adecuación de los salarios mínimos se harían evidentes en la mitad de los Estados Miembros, viéndose beneficiados, aproximadamente, 25 millones de trabajadores en los países con salario mínimo estatutario (European Commission Staff, 2020). Al mismo tiempo, el incremento del salario mínimo en la cuantía prevista permitiría reducir la pobreza de los ocupados en más de un 10%, logrando mejoras en las diferencias salariales entre hombres y mujeres a través de la reducción de la brecha salarial de género en un 5% o más, aproximadamente (European Commission Staff, 2020).



Tabla. 3.4. Evaluación del impacto potencial de la adopción de un umbral del 60% de la mediana para la fijación del salario mínimo en la UE

<i>Impacto cuantitativo</i>	<i>Impacto institucional</i>			
	Alto	Medio	Bajo	
Alto	Alemania (antes de 2015)	Chipre, Estonia y Polonia	Letonia, Lituania, Rumanía, Polonia e Irlanda	<i>Afectaría a más del 15% de los trabajadores peor remunerados</i>
Medio	Austria, Italia y Dinamarca	Bulgaria y Grecia	Hungría, Países Bajos, República Checa, Luxemburgo, Eslovenia, España, Malta	<i>Afectaría entre un 10 y un 15% de los trabajadores peor remunerados</i>
Bajo	Finlandia y Suecia	Bélgica y Eslovaquia	Portugal, Francia y Alemania (después de 2015)	<i>Afectaría a menos del 10% de los trabajadores peor remunerados</i>

Fuente: adaptado de Fernández-Macías y Vacas Soriano (2016).

- (1) En el análisis cuantitativo realizado por los autores no se consideraron los datos de Croacia, pero sí los del Reino Unido, al ser Estado Miembro de la UE en 2016, año en que se realizó el estudio. Para este último país se ha decidido prescindir de sus datos por su salida de la UE tras el Brexit, que se hizo finalmente efectiva el 1 de febrero de 2020.

Al mismo tiempo, los expertos de la Comisión Europea estiman que, en los países con salarios mínimos fijados a través de negociación colectiva, las medidas recogidas tanto en la Directiva, como en el informe, contribuirían a incrementar la cobertura y a adecuación del salario. Se espera que el impacto económico en estos países sea menor, a pesar de que incurrirán en costes como consecuencia de la promoción de la acción de los interlocutores sociales, que finalmente dependerán de las medidas que decidan adoptar estos países (European Commission Staff, 2020). Coincidiendo con el análisis de Fernández-Macías y Vacas Soriano (2016), se espera que el impacto sea mayor, en todo caso, en aquellos países cuya cobertura actual y la adecuación del salario fijado en convenio sean bajas, como el caso de Chipre (European Commission Staff, 2020). Por su parte, para los países con salarios mínimos estatutarios se espera un mayor impacto sobre el empleo. La previsión es que, en este grupo de países, el impacto en el empleo sea proporcional a los beneficios que obtengan los trabajadores, aunque advierten de que una subida muy elevada del salario mínimo podría producir destrucción del empleo a largo plazo, quedando sujeta a las particularidades propias del sistema de fijación de salario de cada país y a las circunstancias económicas que se estén atravesando en cada momento por el mismo (European Commission Staff, 2020). En cualquier caso, los expertos creen que el impacto negativo sobre el empleo sería limitado, manteniéndose por debajo del 0,5% del empleo total. Además, en relación a los costes, la Comisión Europea prevé un incremento de los costes laborales, de los precios, y una reducción de los beneficios de las empresas, aunque el impacto negativo reducido sobre el empleo se vería compensado



por el incremento del consumo agregado de la economía que vendría explicado por los mayores niveles de ingresos que obtendrían los trabajadores como consecuencia de la subida⁷ (European Commission Staff, 2020). Tal y como anticipábamos en el capítulo segundo, algunos autores en la literatura más reciente habían evidenciado que, bajo el esquema de un modelo competitivo clásico, la subida del salario mínimo conduciría a un incremento de los costes laborales, con la consiguiente reducción del empleo, pero ello se podría ver mitigado por el aumento de la productividad (Manning, 2021), un factor que también contempla el informe que acompaña a la Directiva, que prevé mejoras tanto en la productividad, como en la competitividad de las empresas (European Commission Staff, 2020).

Por último, y dada la amplitud del informe, me gustaría detenerme en una de las simulaciones que realizan los expertos para evaluar la magnitud de la subida del salario mínimo en los países con salario mínimo estatutario, al ser los países que más se verían afectados en términos cuantitativos en relación a la proporción de trabajadores que más se beneficiarían de esta medida de coordinación salarial. Las medidas que se adoptarían en consonancia con la Directiva beneficiarían, en mayor medida, a los grupos más vulnerables en estos países, especialmente a las mujeres, los jóvenes trabajadores y los trabajadores menos cualificados, además de aquellos con contratos a tiempo parcial (European Commission Staff, 2020). Para analizar este impacto, el informe contempla diferentes escenarios en función de si tomamos como referencia los ratios del salario con respecto a la media o a la mediana. Para este trabajo, se ha optado por observar el impacto que tendría la simulación de un aumento hipotético del salario mínimo hasta el 60% de la mediana en los países que cuentan con este sistema de fijación. Los resultados obtenidos en el estudio, teniendo en cuenta el número de trabajadores afectados, y el aumento medio de los ingresos provocados con la fijación del nuevo salario mínimo, muestran que afectaría en mayor medida a los trabajadores de Grecia, Polonia, España e Irlanda, alcanzando cifras del 20-30% (Tabla 3.5), siendo los trabajadores más beneficiados de este grupo con la adopción de esta medida. Precisamente, como indicamos anteriormente, Polonia se encontraba dentro del grupo de países de la UE que había aprobado una de las mayores subidas en la cuantía del salario mínimo en los últimos años (Tabla 3.3) y contaba con un Índice de Kaitz muy próximo al 60% de la mediana salarial o al 50% del salario medio en 2020 (Tabla 3.2). En el caso de España, se estima que la adopción del nuevo salario mínimo afectaría a un 25% de los trabajadores. Esto tenemos que relacionarlo también con la ausencia de un salario mínimo adecuado en nuestro país, a pesar de que en los últimos años se han venido aprobando subidas muy significativas, como la del 22% en 2019, y también en consonancia con los objetivos de la Directiva, que han conseguido situar el salario mínimo español en un 55% de la mediana salarial en 2020 (Anexo I).

De otro lado, el menor impacto sobre los trabajadores lo tendríamos en Bélgica, Países Bajos, Eslovenia, Francia y Lituania. El dato de Bélgica (0-5%) requiere una especial atención. En epígrafes anteriores ya habíamos indicado que, a partir de los datos presentados, el país contaba con uno de los salarios mínimos más elevados de la UE, pero que la adecuación de dicho salario no era suficiente si empleábamos el Índice de Kaitz como indicador de referencia para medirla. Sin embargo, observábamos al mismo tiempo que la tasa de cobertura de negociación colectiva belga era la cuarta más alta del conjunto de la UE, alcanzando una cifra del 96% (Gráfico 3.4), lo que implica que un salario

⁷ Más concretamente, los expertos estiman que cerca de $\frac{3}{4}$ de los costes económicos derivados de la subida del salario mínimo hasta el 60% de la mediana en todos los Estados Miembros serían directamente asumidos por los consumidores, quedando el $\frac{1}{4}$ restante en manos de las empresas, aproximadamente.



mínimo que no sea adecuado a través del Índice de Kaitz podría serlo si tenemos en cuenta las elevadas tasas de cobertura del país, como también señala la Propuesta de Directiva. Por ello, el menor impacto de la coordinación en los trabajadores belgas se podría explicar por la existencia de salarios mínimos adecuados gracias a esa elevada tasa de cobertura de negociación colectiva que contribuye a que haya una menor proporción de trabajadores por debajo del umbral considerado. En Francia ocurre algo similar al contar también con una tasa de cobertura elevada (98%) (Gráfico 3.4), y teniendo en cuenta que es el único país de la UE, junto con Portugal, que presenta un Índice de Kaitz por encima del 60% de la mediana (Tabla 3.2). A nivel general, la simulación recoge un gran impacto en promedio en los países del Este de Europa, países que tienen los salarios mínimos más bajos de la UE, y en su mayoría con Índices de Kaitz lejos de alcanzar el objetivo del 60% del salario mediano, a pesar de los esfuerzos en los últimos años de aprobar las mayores subidas en la cuantía del salario mínimo de los 27 (Tabla 3.3). Además, estas estimaciones realizadas para los países por parte de los expertos de la Comisión Europea coinciden, en mayor o menor medida, con los resultados obtenidos por Fernández-Macías y Vacas Soriano (2016) en su trabajo.

Tabla 3.5. Simulación de la proporción de trabajadores (%) que se verían afectados por un incremento del salario mínimo hasta el 60% de la mediana en función del país

País	Proporción de trabajadores afectados por debajo del umbral
Bélgica	0-5%
República Checa	10-15%
Alemania	15-20%
Estonia	20-25%
España	25%
Francia	Cerca del 10%
Hungría	Cerca del 15%
Irlanda	25%
Lituania	5-10%
Letonia	15-20%
Luxemburgo	Cerca del 20%
Malta	10-15%
Países Bajos	5-10%
Polonia	25-30%
Rumanía	20-25%
Eslovenia	5-10%
Eslovaquia	15-20%
Grecia	Cerca del 35%
Croacia	15-20%

Fuente: European Commission Staff (2020)⁸.

⁸ Para realizar la simulación, los investigadores utilizaron el sistema EuroMod. En el análisis se excluyen los datos de los países con sistemas de fijación salarial a través de negociación colectiva (Austria, Italia, Dinamarca, Finlandia y Suecia), además de Chipre, Bulgaria y Portugal.



Esta simulación pone de relieve, una vez más, y junto con los datos que hemos presentado a lo largo de este trabajo, la actual inadecuación de salarios mínimos en el conjunto de la UE, y la viabilidad de fijar un salario mínimo que represente el 60% de la mediana salarial en el ámbito comunitario. El citado informe del comité de expertos de la Comisión Europea aclara que los beneficios que tendría esta coordinación, a partir del articulado de la Directiva propuesta, superarían, en cualquier caso, a los posibles efectos negativos que podría tener sobre los países (European Commission Staff, 2020). Sin embargo, las conclusiones de los expertos son claras: es condición necesaria y suficiente que cualquier subida del salario mínimo que se apruebe para lograr los niveles de adecuación previstos vaya acompañada de un fortalecimiento de los sistemas de negociación colectiva en todos los países, y que sitúen a la negociación colectiva en una tasa de cobertura de, al menos, el 70% de los trabajadores (European Commission Staff, 2020). Esto requerirá de una actuación activa de los Gobiernos de los Estados Miembros, tanto a la hora de definir lo que se considera como “salario mínimo adecuado” dentro de sus fronteras, atendiendo a sus niveles y costes de vida, como a la hora de implementar las medidas que contribuyan a reforzar esa cobertura.

No cabe duda de que el debate sobre la viabilidad de esta coordinación va a permanecer, aunque no por demasiado tiempo, en los países cuyo sistema de relaciones laborales fija los salarios mínimos de forma sectorial a través de una colaboración estrecha con los interlocutores sociales, y que, precisamente, son los países que ya presentan los mayores salarios mínimos en términos de adecuación del conjunto de la UE, pero en los que la coordinación de salarios mínimos tendría un mayor impacto institucional. A pesar de todo, y teniendo en cuenta la finalidad poco intervencionista en los mercados de trabajo nacionales de esta Propuesta de Directiva para la regulación de unos salarios mínimos adecuados en la UE, así como los últimos avances que han venido realizando los 27 en el Consejo y en el Parlamento Europeo en noviembre de 2021, parece que la coordinación de salarios mínimos en la UE está, a día de hoy, cada vez más cerca.



CONCLUSIONES

Este trabajo ha contribuido a explorar en los diferentes sistemas de fijación de salarios mínimos que existen en la UE. Además, a partir de su contenido se ha tratado de analizar la viabilidad de una posible coordinación de salarios mínimos en el conjunto comunitario a partir del texto de la Propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea. Por ello, podemos hacer una síntesis de su contenido partiendo de las siguientes conclusiones.

En primer lugar, el marco legislativo actual de la UE en materia de Política Social sigue siendo demasiado rígido, y no otorga competencias a la UE para establecer un salario mínimo único para todos los 27. Es por ello que, el proyecto de coordinación de salarios descrito en la Directiva contempla una política de coordinación poco intervencionista en los sistemas de relaciones laborales de los Estados Miembros, una cuestión que dificultará la adopción de la misma al tener que respetar las prácticas y costumbres nacionales en lo relativo a sus sistemas de relaciones laborales y salarios.

En segundo lugar, a partir del análisis de datos presentado a lo largo de este trabajo, hemos observado que existen claras diferencias entre los países con salarios mínimos estatutarios y los países con salarios mínimos fijados por negociación colectiva, poseyendo estos últimos los mayores niveles salariales de la UE. Al mismo tiempo, dentro de los países con salario estatutario, los mayores salarios mínimos los encontramos en los países de Europa Occidental, correspondiendo los niveles más bajos a los países de la Europa del Este. En este último grupo de países, paradójicamente, a pesar de tener los salarios nominales más bajos del conjunto de los 27, los trabajadores mantienen, en general, una capacidad de compra elevada en términos de poder adquisitivo, además de ser los Estados Miembros que en los últimos años han aprobado las mayores subidas en la cuantía del salario mínimo, e iniciando así una senda creciente hacia los objetivos de adecuación, para aproximarse, cada vez más, a los niveles salariales de los países occidentales.

En tercer lugar, el Índice de Kaitz y la tasa de cobertura de negociación colectiva parecen ser dos indicadores fiables para medir la adecuación del salario mínimo, esto es, el salario que garantiza un nivel de vida digno atendiendo al poder adquisitivo y a los costes de vida de cada país. Un Índice de Kaitz del 50% del salario medio, o del 60% de la mediana, refleja un salario mínimo adecuado en los países con salario mínimo estatutario. De la misma forma, elevadas tasas de cobertura de negociación colectiva traen consigo niveles salariales más elevados, como han determinado algunos autores. Por ello, del análisis de datos, y de la comparación de estos dos indicadores por países, podemos concluir que existe una inadecuación de salarios mínimos en la UE, con algunas excepciones como en Francia o Portugal que ya cuentan con un Índice de Kaitz elevado, o en los países con salarios mínimos fijados en convenio, que disponen de elevadas tasas de cobertura de negociación colectiva. Algunos países como Bélgica presentan un resultado bajo en términos del Índice de Kaitz, pero elevado en cuanto a cobertura, lo que demuestra que ambos indicadores son compatibles entre sí, y que no ofrecen una única respuesta si los consideramos individualmente. No obstante, los indicadores también presentan sus dificultades, derivadas, fundamentalmente, del afán poco intervencionista de la acción coordinada de salarios a través de la Directiva, que deja en manos de los Estados Miembros la definición de lo que se considera “salario mínimo adecuado” dentro de sus fronteras, además de las políticas a llevar a cabo para alcanzar los umbrales de



adecuación del 50% del salario medio, el 60% de la mediana, y una tasa de negociación colectiva que ronde, al menos, el 70% de los trabajadores.

En cuarto lugar, en la literatura sobre la coordinación de salarios mínimos encontramos varias referencias al complejo escenario que pretende abarcar la UE, marcado por el escepticismo de los países con salarios mínimos fijados por convenio, que consideran la coordinación como una amenaza para sus sistemas de relaciones laborales. Los estudios realizados en este campo prevén que la coordinación traería tanto un impacto institucional, como un impacto económico y sobre el mercado de trabajo, que actuaría en direcciones opuestas. La coordinación de salarios mínimos sería más fácil en los países con salarios mínimos estatutarios, encontrándose el mayor impacto institucional en los países con salarios mínimos fijados por convenio. Sin embargo, el impacto cuantitativo, o sobre el número de trabajadores que beneficiaría esta coordinación, sería mayor en los países con salarios mínimos estatutarios, al ser países que cuentan con salarios más bajos, poco adecuados, y un mayor número de trabajadores por debajo de los umbrales de adecuación.

Por último, los expertos de la Comisión Europea estiman que la coordinación de salarios mínimos a partir del articulado de la Directiva es posible, y traería, del mismo modo, más efectos positivos que negativos. Los efectos negativos se concentrarían fundamentalmente en el empleo, afectando, en cualquier caso, a menos del 0,5% del empleo total. Por otro lado, se prevé un incremento de los costes laborales y de los precios como consecuencia de las subidas de los salarios mínimos aprobadas en todos los Estados Miembros. Los efectos negativos se verían compensados a través del incremento del consumo agregado de la economía derivados del mayor nivel de ingresos de los trabajadores, y la coordinación beneficiaría, en mayor medida, a los grupos de trabajadores más vulnerables, como mujeres, trabajadores poco cualificados, y los jóvenes. Por su parte, sobre el número de trabajadores, la adopción de la Directiva tendría un mayor impacto en los países con salarios mínimos estatutarios, entre los que se encontraría España, país que ha aprobado en los últimos años las mayores subidas del salario mínimo de su historia (22% en 2019), Grecia, Polonia, e Irlanda. Sin embargo, y compartiendo personalmente la misma opinión que los expertos, toda subida del salario mínimo deberá ir acompañada de un refuerzo y mejora de los niveles de negociación colectiva del país si se pretende alcanzar la adecuación de los salarios mínimos a partir de los umbrales definidos.



BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaiá, A., Cardoso, P., Kiss, A., Herck, K. V., & Vandeplass, A. (2017).** Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications. *IZA Institute of Labor Economics*(124), 1-49.
- Aumayr-Pintar, C., & Vacas Soriano, C. (2021).** *Minimum wages in 2021: Annual Review*. Luxembourg: Eurofound (Publications Office of the European Union).
- Barceló, C., Izquierdo, M., Lacuesta, A. P., Regil, A., & Villanueva, E. (2021).** *Los efectos del Salario Mínimo Interprofesional en el empleo: Nueva evidencia para España*. Madrid: Banco de España.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982).** *The effect of the minimum wage on employment and unemployment: a survey* (Vol. 20). Cambridge, MA, USA: National Bureau of Economic Research.
- Campos Vázquez, R. M. (2015).** *Del salario mínimo al salario digno*. Ciudad de México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994).** *Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania*. Cambridge, MA, USA: National Bureau of Economic Research.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995).** *Myth and Measurement: The new Economics of the Minimum Wage*. Princeton, New Jersey, USA: Princeton University Press.
- Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., & Toharia, L. (2009).** Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. *Revista de Economía Laboral*, 28-31.
- Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional. (2021).** *Resumen Ejecutivo del Informe de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional*.
- Comisión Europea. (2017).** *Evolución salarial y sistemas de fijación de salarios - Fichas temáticas del Semestre Europeo*. Bruselas: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Dickens, R., Machin, S., & Manning, A. (1994).** *The effects of minimum wages on employment: Theory and evidence from the UK*. Cambridge, MA, USA: National Bureau of Economic Research .
- Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (1997).** *Los efectos del salario mínimo: Evidencia empírica para el caso español*. Getafe, Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, Universidad de Oviedo.
- European Commission Staff. (2020).** *Working Document: Impact Assessment [Accompanying the Proposal for a Directive]*. Brussels: European Commission.
- Fernández-Macías, E., & Vacas Soriano, C. (2016).** A coordinated European Union minimum wage policy? *European Journal of Industrial Relations*, 22(2), 97-113.



- Freeman, R. B. (1996).** *The minimum wage as a redistributive tool* (Vol. 106). Oxford, UK: Economic Journal.
- Galán, S., & Puente, S. (2012).** *Minimum wages: Do they really hurt young people?* Documento de Trabajo nº 1237, Banco de España, Madrid.
- González Güemes, I. (1999).** *Perspectivas teóricas sobre los salarios mínimos* (Vol. 14). Valladolid: Anales de estudios económicos y empresariales.
- González Güemes, I., & Pérez Domínguez, C. (2002).** *El Efecto de las regulaciones salariales sobre el empleo: El caso de los salarios mínimos*. Valladolid: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Valladolid.
- Gramlich, E. M. (1976).** *Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment, and Family Incomes* (Vol. 2). Michigan, USA: Brookings Papers on Economic Activity (University of Michigan).
- Griffiths, A., & Wall, S. (2001).** *Applied Economics*. Harlow, Essex, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Herr, H., & Kazandziska, M. (2011).** Principles of Minimum Wage Policy - Economics, Institutions and Recommendations. *Global Labour University*, 2-13.
- Kaitz, H. B. (1970).** *Experience of the Past: The National minimum. Youth Unemployment and Minimum Wages*. Washington, D.C., USA: Department of Labour; Bureau of Labour Statistics.
- Lacuesta, A., & Izquierdo, M. (2019).** *Un análisis del impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo*. Documentos Ocasionales nº1902, Banco de España, Madrid.
- Lübker, M., & Schulten, T. (2021).** *WSI - Minimum Wage Report 2021: Is Europe en route to adequate minimum wages?* WSI Institute of Economic and Research.
- Mankiw, N. G., & Taylor, M. P. (2011).** *Economics*. Andover, Hampshire, United Kingdom: South-Western Cengage Learning.
- Manning, A. (2021).** The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3-36.
- Müller, T., Rainone, S., & Vandaele, K. (2020).** Fair minimum wages and collective bargaining: a key to recovery. *European Trade Union Institute*, 97-117.
- Neumark, D., & Wascher, W. (1996).** *Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research*. Cambridge, MA, USA: National Bureau of Economic Research.
- OIT (2014).** Estudio general sobre la fijación de salarios mínimos, apartado 68.
- Rebitzer, J. M., & Taylor, L. (1995).** The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas. *Journal of Public Economics*, 245-255.
- Sánchez-Vellvé, F. J. (2018).** Política Europea de salarios mínimos: Una propuesta "dual" y su efecto sobre el mercado de trabajo de la UE. *Revista de Estudios Europeos*, 71, 9-22.



- Schulten, T. (2008).** Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), 421-439.
- Schulten, 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.
- Schulten, T. (2014).** Contours of a European Minimum Wage Policy. *Friedrich Ebert Stiftung Foundation*, 1-18.
- Schulten, T., & Müller, T. (2020).** *The European minimum wage on the doorstep*. Brussels: European Trade Union Institute - Policy Brief.
- Schulten, T., Bispinck, R., Schäfer, C., Rieger, A., Baumann, H., Husson, M., & Math, A. (2006).** Theses for a European minimum wage policy. *Minimum Wages in Europe*, 369-375.
- Vacas Soriano, C. (2018).** *Essays on labour economics. Wage and income disparities in European labour markets amid the Great Recession*. Salamanca: Universidad de Salamanca [Tesis doctoral].
- Van Gyes, G., & Thorsten, S. (2015).** *Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- Banco de España:** <https://www.bde.es/bde/es/> (consultado el 2 de marzo de 2022).
- Comisión Europea:** https://ec.europa.eu/info/index_en (consultado el 13 de febrero, 20 de marzo, y 5 de abril de 2022).
- Eurofound:** <https://www.eurofound.europa.eu/> (consultado el 20 de octubre de 2021 y 20 de marzo de 2022).
- Instituto Nacional de Estadística:** <https://www.ine.es/> (consultado el 28 de febrero de 2022).
- La Moncloa:** <https://www.lamoncloa.gob.es/Paginas/index.aspx> (consultado el 28 de febrero de 2022).
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital:** <https://portal.mineco.gob.es/es-es/Paginas/index.aspx> (consultado el 28 de febrero de 2022).
- Ministerio de Trabajo y Economía Social:** <https://www.mites.gob.es/> (consultado el 28 de febrero de 2022).
- OCDE:** <https://www.oecd.org/acerca/> (consultado el 15 de marzo de 2022).
- OIT:** <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> (consultado el 20 de octubre de 2021).



LEGISLACIÓN

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (C 364/1) de 18 de diciembre de 2000.

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Salarios mínimos dignos en toda Europa”. Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea (C 429/159) de 11 de diciembre de 2020.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea (2020/0310) de 28 de octubre de 2020.

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 (B.O.E. n.º. 46, de 23 de febrero).

Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea (C 83/13) de 30 de marzo de 2010.

Versión Consolidada del Tratado de la Unión Europea. Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea (C 83/13) de 30 de marzo de 2010.



ANEXOS

ANEXO I. *Índices de Kaitz calculados para España sobre el salario medio y mediano para el período 2000-2020, en valores absolutos*

Año	Salario medio	Salario mediano
2000	0,29	0,36
2001	0,29	0,36
2002	0,28	0,35
2003	0,28	0,35
2004	0,28	0,35
2005	0,30	0,37
2006	0,31	0,39
2007	0,32	0,39
2008	0,32	0,39
2009	0,32	0,39
2010	0,32	0,38
2011	0,32	0,38
2012	0,32	0,38
2013	0,32	0,38
2014	0,31	0,37
2015	0,31	0,37
2016	0,32	0,38
2017	0,34	0,40
2018	0,34	0,41
2019	0,41	0,50
2020	0,46	0,55

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.

ANEXO II. Salarios mínimos fijados en convenio colectivo para 10 trabajos poco remunerados en 2020-2021, expresados en la divisa nacional de cada país

	Austria		Dinamarca		Finlandia		Italia		Suecia	
	€		DKK		€		€		SEK	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Limpiadores domésticos	1.768	1.843	17.690	18.085	1.790	1.825	689	699	21.347	21.347
Limpiadores en oficinas, hoteles y otros establecimientos	1.865	1.896	17.690	18.085	1.790	1.825	1.316	1.316	22.770	23.149
Dependientes comerciales	1.880	1.908	19.737	20.138	1.874	1.911	1.760	1.760	22.760	23.488
Camareros y peluqueros	1.863	1.863	23.831	24.219	1.786	1.786	1.648	1.669	21.930	22.548
Cocineros	1.863	1.863	21.572	21.722	1.752	1.752	1.648	1.669	23.200	23.854
Trabajadores de cuidado personal a domicilio	2.050	2.149	21.921	22.171	2.060	2.087	940	954	18.552	19.075
Trabajadores de cuidados de niños	2.000	2.097	22.421	22.677	1.854	1.882	1.637	1.637	19.041	19.479
Trabajadores de la agricultura, silvicultura y pesca. Empleos estándar.	1.449	1.569	21.291	21.696	1.484	1.509	1.020	1.020	Sin datos	Sin datos
Trabajadores de la agricultura, silvicultura y pesca. Empleos estacionales	1.844	1.882	Sin acuerdo	Sin acuerdo	1.484	1.509	1.020	1.020	Sin datos	Sin datos
Mensajería, periódicos y paquetería	1.682	1.788	19.185	19.586	1.675	1.742	1.753	1.753	22.050	Sin datos

Fuente: adaptado de Aumayr-Pintar y Vacas Soriano (2021).