

Concepto y práctica de salario digno

Introducción

Un salario digno se define como «una medida de la renta que permite a los trabajadores un nivel de vida básico pero socialmente aceptable» (Comisión de salarios dignos del Reino Unido). Desde la década de 1990 se pusieron en marcha campañas de salarios dignos en un esfuerzo por lograr un aumento salarial para los salarios más bajos. Estas iniciativas calculan los ingresos necesarios para alcanzar un nivel de vida básico, teniendo en cuenta los niveles existentes de transferencias estatales. En general, lo hacen sobre la base del salario de un ciudadano representativo a través de grupos focales, utilizando los métodos de investigación estándar de renta mínima. Estos ejercicios tienen por objeto reflejar un consenso social sobre la «cesta de bienes y servicios» estándar que adquiere cada hogar. Cuando se calcula este porcentaje, los salarios dignos son invariablemente más altos que el correspondiente salario mínimo legal.

Hasta la fecha, las principales campañas en pro de salarios dignos se han llevado a cabo en un pequeño número de países anglosajones con economías de libre mercado. La iniciativa más desarrollada en Europa se desplegó en el Reino Unido, donde más de 4 000 empleadores han recibido una acreditación de salarios dignos de la Fundación por un salario digno. Estos empleadores se comprometen a pagar a todos sus empleados, así como a los trabajadores contractuales que trabajan regularmente en sus instalaciones, la tasa de un salario digno, que en Londres es un 26 % superior al salario mínimo legal para los trabajadores.

Contexto político

Las campañas de salarios dignos aspiran a llamar la atención sobre la inadecuación de los ingresos para quienes ganan el mínimo legal. La mayoría de los Estados miembros de la UE (22) han introducido un salario mínimo legal, lo que se reconoce como una medida útil por parte de los responsables políticos y del público en general. Existe una aceptación cada vez mayor de que, con una gestión prudente, tiene pocos o ningunos, de los efectos negativos sobre el empleo previstos

por la teoría económica tradicional. Por ejemplo, los niveles de desempleo en Alemania han seguido cayendo desde niveles ya bajos tras la introducción de un salario mínimo legal en 2015. Sin embargo, dado que el salario mínimo legal se fija de forma prudente, a menudo no ofrece a los beneficiarios un nivel de vida básico y digno. Esto ha dado lugar a un refuerzo de los salarios y las ayudas a la renta de las personas con salarios bajos, lo que se refleja en las disposiciones sobre el «salario justo» del Pilar europeo de derechos sociales anunciado en 2017. También ha dado lugar a un creciente interés político en la coordinación de la fijación de salarios mínimos en la UE por parte de los sindicatos, a pesar de la falta de competencias jurídicas de la UE en relación con los salarios. Por lo que respecta a los defensores de los salarios dignos, aún queda mucho por hacer para colmar la brecha entre las tasas de salario mínimo y las necesidades de salarios dignos.

Conclusiones principales

- Se han identificado campañas de salarios dignos en cinco países, incluidos dos Estados miembros actuales: el Reino Unido, Irlanda, Canadá, Nueva Zelanda y Estados Unidos. El informe también revisa las actuales campañas de retribuciones y los debates políticos sobre salarios dignos o «decentes» en otros países, en particular en los Estados miembros de Europa Central y Oriental.
- Las modernas campañas de salarios dignos a menudo tienen su origen en grandes ciudades con un coste de vida relativamente elevado, en particular, elevados costes de vivienda, y en las que los salarios de la mayoría de los trabajadores no se han ajustado al coste real de la vida. En el Reino Unido, la Comisión de salarios dignos establece dos tasas de salarios dignos: una para el Reino Unido en su conjunto y otra más elevada para Londres.
- En los casos en que se establecen, las tasas de salarios dignos son invariablemente más elevadas que los salarios mínimos legales correspondientes, en un intervalo de entre un 15 y un 80 % en los ejemplos citados.

- El salario digno puede adoptar diversas formas. En los Estados Unidos, ha tendido a adoptar la forma de una ordenanza legal que obliga a las empresas contratistas públicas de una determinada ciudad o condado o que reciben fondos públicos a pagar a sus empleados una tasa de salario digno. En otros países, el salario digno se ha aplicado como sistema voluntario a través de una fundación organizadora – con una participación multipartidista– que acredita a los empleadores que lo desean, llevando a cabo investigaciones relacionadas y actualizando el salario digno con carácter periódico.
- En ambas formas, la cobertura del salario digno se limita a una pequeña proporción de empleadores, a diferencia del salario mínimo legal que impone una obligación jurídica a todos los empleadores. Se calcula que el éxito de la campaña en favor de un salario digno en el Reino Unido ha dado lugar a aumentos salariales directos para entre 120 000 y 150 000 trabajadores, menos del 3 % de los trabajadores que ganan menos que el salario digno. Indirectamente, otros trabajadores se han beneficiado de la «norma» del salario digno, ya que este se utiliza como referencia en la negociación salarial o se ofrece a los trabajadores por empleadores no acreditados.
- Solo en unos pocos países el salario mínimo es suficiente para que un trabajador supere el umbral de «riesgo de pobreza» sin la recepción de ayudas públicas. Estas ayudas públicas se han vuelto cada vez más importantes a la hora de apoyar los ingresos de los hogares peor remunerados de la última generación en países con salarios dignos como el Reino Unido. Los planes para reducir estas ayudas ejercerán una mayor presión sobre los salarios para cubrir las necesidades de ingresos de los hogares con salarios bajos.
- Las iniciativas en materia de salarios dignos han puesto de relieve la gran diversidad regional en cuanto a los costes de vida, que constituye un desafío especial en las grandes áreas metropolitanas. Las posibles respuestas políticas podrían incluir una prima sobre los salarios mínimos nacionales para las zonas con un coste de vida elevado, similar a la prima de ponderación de Londres, que aumenta a muchos empleados los niveles salariales en Londres, principalmente en el sector público.
- Un foco de todas las campañas de salarios dignos es la tasa del salario digno, por lo general una tarifa horaria; sin embargo, ninguna tasa de salario digno única puede cubrir las necesidades de ingresos de los trabajadores con diferentes horas de trabajo en diferentes tipos de hogares de diferentes regiones. Sin embargo, las campañas sobre salarios dignos pueden constituir un inventario de las grandes variaciones de renta y salarios requeridas para un nivel de vida básico pero aceptable, proporcionando una valiosa fuente alternativa de datos a las estimaciones oficiales de la adecuación de la renta, desglosada por tipos de hogar diferentes.
- Las campañas en pro de un salario digno, aunque reducidas en número, han tenido un impacto en los sistemas de salario mínimo obligatorio, en particular en el compromiso del Gobierno del Reino Unido de reformular el salario mínimo legal para las personas mayores de 25 años como un «salario de vida nacional». Se prevé que alcance el 60 % de la paga media en 2020.
- Las bases salariales son simples medidas políticas y, por sí solas, no se debe esperar que resuelvan los problemas de los trabajadores pobres; complementan la negociación colectiva que puede asegurar tasas salariales más altas en sectores específicos. Los hogares con salarios bajos también se benefician de niveles más bajos del impuesto sobre la renta, de transferencias estatales en forma de prestaciones en el trabajo, asignaciones para vivienda y por hijos y otras formas de prestaciones públicas subvencionadas en materia de salud y educación. Los cálculos del salario digno incluyen estas contribuciones diferentes a los ingresos del hogar y resaltan la importancia de las políticas conjuntas de vivienda, mercado laboral y bienestar social para garantizar un nivel de vida básico y decente para todos los hogares con trabajo.

Indicadores de políticas

- Las iniciativas relativas a los salarios dignos han ampliado el debate público que rodea a los bajos salarios en los países en los que la incidencia de bajas remuneraciones y los trabajadores pobres es elevada.
- La principal preocupación respecto de los salarios dignos es el coste de la vida, más que el coste de la mano de obra. Las campañas en pro de salarios dignos han tendido a surgir allí donde el nivel de vida se ve amenazado por el aumento de los costes, a menudo en un contexto de reducción de las prestaciones sociales de bienes y servicios básicos, como la vivienda y el cuidado de los niños.

Más información

El informe *Concept and practice of a living wage* se encuentra en <https://eurofound.link/ef18064>

Director de investigación: John Hurley

information@eurofound.europa.eu