Eurofound

# Salarios mínimos en 2021: Revisión anual

## Introducción

El año 2020 fue difícil para los trabajadores menos remunerados, en particular los que perciben el salario mínimo, ya que fueron los principales afectados por la pérdida de empleo, la reducción de la jornada laboral y la consiguiente pérdida de ingresos debida a la pandemia provocada por la coronavirus 2019 (COVID-19). La pandemia planteó dificultades excepcionales para los responsables políticos a nivel nacional (Administraciones Públicas e interlocutores sociales, apoyados por expertos) a la hora de establecer las nuevas escalas de salarios mínimos para 2021. En la mayoría de Estados miembros, se implantaron rápidamente mecanismos de apoyo a la renta y a las empresas, a menudo a gran escala. La iniciativa actual de la UE en relación con los salarios mínimos respalda la noción de que unos salarios mínimos adecuados pueden limitar la caída de los ingresos en una coyuntura desfavorable, ayudan a estabilizar la demanda interna y garantizan el acceso de los trabajadores a oportunidades laborales, todo ello esencial para apoyar una recuperación inclusiva y sostenible.

## Contexto político

En 2019, la presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, anunció una propuesta jurídica destinada a garantizar que todo trabajador en la UE tenga acceso a un salario mínimo que le garantice una vivienda decente, dondequiera que trabaje. Tras una consulta en dos fases con los interlocutores sociales, la Comisión presentó una propuesta de Directiva sobre los salarios mínimos adecuados en octubre de 2020. Dicha directiva establece un marco para los países sobre cómo fijar salarios mínimos adecuados, pero no establece ni prescribe salarios mínimos específicos.

Conforme a la propuesta de Directiva, los Estados miembros con salarios mínimos legales deberían tener en cuenta como mínimo el poder adquisitivo de los salarios mínimos junto con el nivel, la distribución y el crecimiento de los salarios brutos y las evoluciones de la productividad laboral a la hora de actualizar o establecer las escalas de salarios mínimos. También se invitó a los Estados miembros a utilizar valores de referencia indicativos para orientar su valoración de la idoneidad del salario mínimo, como los comúnmente utilizados a escala internacional. En la propuesta de Directiva, se mencionaron como ejemplos dos posibles valores: el 50 % de la media y el 60 % del salario medio bruto. La participación de los interlocutores sociales en la fijación y la actualización del salario mínimo legal es un elemento esencial de la propuesta. También insta a los Estados miembros con una cobertura de las negociaciones colectivas inferior al 70 % a que desarrollen planes de acción con el fin de promover la negociación colectiva.

## Conclusiones principales

- Entre 2020 y 2021, el salario mínimo registró un moderado incremento en la mayoría de los Estados miembros, con un aumento del 3 % en el país que representa la mediana (calculado en la divisa nacional). Algunos Estados miembros mantuvieron expresamente los compromisos anunciados previamente (Bulgaria, Croacia, Letonia, Portugal y Eslovenia). Solo unos pocos Estados miembros decidieron congelar el nivel de su salario mínimo en 2021, en particular (en el momento de la redacción del presente informe) Bélgica, Estonia, Grecia y España, así como Chipre por lo que respecta a las tasas de empleo.
- Las adaptaciones de los reglamentos relativos al salario mínimo relacionadas con la crisis fueron escasas y se limitaron al aplazamiento de procedimientos (Grecia y Polonia), a la renuncia a un objetivo legislativo (Eslovaquia) o al reexamen de decisiones basadas en las nuevas informaciones disponibles (Lituania).

- En los países que no disponen de salario mínimo legal (Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia, Suecia y Noruega), en función del calendario de los ciclos de negociación, la negociación colectiva se vio ligeramente perturbada y algunas renovaciones o incrementos salariales fueron aplazados. Los incrementos salariales fueron moderados, pero en términos generales la negociación colectiva resultó razonablemente estable en estos países.
- Interrogados en el marco del presente estudio sobre la principal dificultad a la que hicieron frente durante el ciclo de fijación del salario mínimo correspondiente a 2020, los responsables políticos entrevistados para este estudio hicieron referencia en la mayoría de los casos a la incertidumbre económica general que rodea a la pandemia. En los casos en los que era posible efectuar predicciones, estas resultaban más inciertas o volátiles de lo habitual. El paso a prácticas de teletrabajo virtual no se reveló demasiado difícil para la mayoría, pero entre los negociadores se aprecia una preferencia por volver a las reuniones presenciales.
- En 2020, la pérdida de empleo entre las mujeres se concentró en ocupaciones cuya proporción de trabajadores con salario mínimo es más elevada.
- Los regímenes de ayuda a la renta en el marco de la COVID-19 fueron especialmente importantes para los trabajadores poco remunerados, ya que en comparación tendían a verse más afectados por las medidas de confinamiento o de reducción de la jornada de trabajo. La generosidad de estos regímenes fue variable. Solo algunos países limitaron la pérdida de ingresos introduciendo umbrales mínimos por debajo de los cuales los ingresos de los trabajadores no podían caer. En Estonia, Francia, Grecia, Luxemburgo, Portugal o Eslovenia, los trabajadores con contratos de trabajo de corta duración tenían garantizado al menos un salario mínimo.
- Las posturas de los interlocutores sociales en relación con la propuesta de Directiva de la UE relativa al salario mínimo de la no variaron. En general, las organizaciones patronales, incluidos sus representantes a escala de la UE, se muestran más críticas en relación con la iniciativa y prefieren una recomendación no vinculante, pero algunas consideran que unos criterios claros y transparentes podrían resultar útiles. La mayoría de los sindicatos son favorables a la iniciativa, pero preferirían que fuese más ambiciosa. Las posturas de las Administraciones Públicas son más ambivalentes, con Dinamarca y Suecia a la cabeza de las más refractarias.
- Los puntos de la Directiva propuesta sujetos a mayor crítica se refieren a la obligación de que los Estados miembros establezcan planes de acción cuando la cobertura de las negociaciones colectivas es inferior al 70 % (Artículo 4) y a los criterios que han de guiar a los países en la evaluación de la idoneidad (Artículo 5). Los sindicatos de varios Estados miembros de Europa central y oriental (donde el grado de organización es menor y la negociación colectiva es limitada) dudan especialmente de que sea posible adoptar una cobertura del 70 % sin suprimir previamente una serie de obstáculos. En general, las organizaciones no están de acuerdo con la inclusión de la productividad laboral entre los criterios destinados a guiar la fijación del salario mínimo legal.
- En 2018, el 23 % de los trabajadores que percibían un salario mínimo en la UE notificaron dificultades o graves dificultades para llegar a fin de mes, en comparación con el 11,5 % entre el resto de asalariados. En total, el 16 % de los trabajadores con un salario mínimo vivían en situación de privación material doméstica, frente a un 6 % entre el resto de asalariados.

## Indicadores políticos

- Los períodos de crisis, como la Gran Recesión y la pandemia de la COVID-19, afectan en mayor medida a los trabajadores menos remunerados y con un salario mínimo que a otros grupos. Es especialmente importante para los trabajadores poco remunerados que los regímenes de ayuda a la renta incluyan umbrales mínimos, por debajo de los cuales no pueden caer los ingresos.
- Los debates acerca de la idoneidad del salario mínimo no deberían limitarse a discutir el nivel de los salarios mínimos en relación con otros salarios. Los debates sobre umbrales indicativos (por ejemplo, el 60 % de la mediana salarial o el 50 % del salario medio) pueden conducir rápidamente a discusiones técnicas sobre las mediciones y las fuentes de datos sin abordar el problema real, a saber: si los trabajadores poco remunerados que perciben el salario mínimo tienen acceso a un nivel de vida decente que les permita subvenir a las necesidades de las personas a cargo.
- Cuando se debate la definición de la idoneidad, los responsables políticos deben tener en cuenta indicadores adicionales de idoneidad, incluidos los informados subjetivamente (por ejemplo, poder llegar a fin de mes) y los objetivos (como la privación material) para identificar hasta qué punto los bienes y servicios básicos son o no asequibles para los trabajadores que perciben el salario mínimo.

### Información adicional

El informe *Salarios mínimos en 2021: Revisión anual* está disponible en http://eurofound.link/ef21015

Directora de investigación: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu