

## **POLÍTICA EUROPEA DE SALARIOS MÍNIMOS: UNA PROPUESTA “DUAL” Y SU EFECTO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DE LA UE**

Francisco J. SÁNCHEZ-VELLVÉ  
*UNED*

**Resumen:** Una posible política europea de salarios mínimos tiene condicionamientos políticos, jurídicos y económicos muy relevantes. En este trabajo, partiendo de los diferentes esquemas de salarios mínimos existentes en los Estados miembros y las limitaciones que presentan los Tratados de la UE, se plantean diferentes alternativas para un esquema de salarios mínimos europeo y se concretan sus ventajas e inconvenientes. De todas ellas, se deduce que una política de salarios mínimos de carácter “dual” sería la más conveniente para profundizar en los aspectos sociales y laborales del proceso de integración europeo. Una simulación del efecto que una medida de estas características podría tener en el mercado de trabajo de los Estados miembros de la UE permite concluir que afectaría entre el 7,9% y el 15,6% de la fuerza laboral a tiempo completo de la UE, con una incidencia significativamente superior en el caso de empresas pequeñas y de sectores intensivos en mano de obra.

**Palabras clave:** salario mínimo, Unión Europea, política social, integración

**Summary:** Hypothetical European minimum wage policy would have very relevant political, legal and economic conditions. In this paper, based on the different Member States minimum wage schemes and the limitations of the EU treaties, different alternatives for a European minimum wage scheme and also their advantages and drawbacks are presented. Of those, it follows that a minimum wage policy of "dual" character would be more convenient for deepening the integration process on the EU social and labor aspects. A simulation of the effect that such a measure could have on the labor market of the EU Member States suggests that it would affect between 7.9% and 15.6% of the EU's full-time workforce, with a significantly higher incidence in the case of small businesses and labor-intensive sectors.

**Key words:** minimum wage, European Union, social policy, integration.

**Sumario:** 1. Antecedentes de propuestas de política europea de salarios mínimos. 2. Limitaciones actuales de los Tratados a una política europea de salarios mínimos. 3. El punto de partida: esquemas de salarios mínimos existentes en los estados miembros. 4. Análisis de alternativas para la implantación de una política europea de salarios mínimos. 4.1. Alternativas existentes. 4.2. La alternativa más viable. 5. Simulación del efecto de la alternativa propuesta sobre el mercado de trabajo. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

### **1. ANTECEDENTES DE PROPUESTAS DE POLÍTICA EUROPEA DE SALARIOS MÍNIMOS**

Los grandes avances organizativos de la UE han tenido lugar siempre y cuando han sido útiles para los intereses “individuales” de los Estados miembros (EEMM). Por tanto, para que sea posible una política europea de salarios mínimos es condición necesaria que atienda, tanto en objetivos, como en diseño y estructura, a una finalidad compartida y no discutida por el conjunto de los Estados de la Unión.

La existencia de esquemas de salarios mínimos universales es compartida de forma mayoritaria por los Estados miembros de la Unión Europea, pues están presentes en 22 de los 28 EEMM; en algunos casos, desde hace decenas de años.

Por otro lado, el aumento de las desigualdades entre los ciudadanos de la Unión Europea, la tendencia a la devaluación salarial por parte de algunos Estados para aumentar su competitividad, el incremento de la pobreza en general, y de la población trabajadora en particular, la competencia salarial entre Estados, la reducción de los niveles de afiliación salarial, el incremento de los movimientos de trabajadores y capitales, la promoción de la flexicurity en la UE, la necesidad de asegurar a los trabajadores un salario justo y la crisis de confianza sobre las instituciones de la Unión para solucionar los problemas económicos y sociales existentes en los EEMM, hace que sea conveniente poner en valor el proyecto de la UE y que ésta renueve el contrato social con sus Estados miembros y, sobre todo, con sus ciudadanos, a los que se debería poner en el centro de las políticas sociales. Cuestión que se reconoce por parte de la Comisión Europea (2017) en el Libro Blanco sobre el futuro de Europa.

Una forma de renovar dicho contrato es impulsando políticas sociales comunitarias por medio de mecanismos como, por ejemplo, una política europea de salarios mínimos universales de los que se pueda beneficiar la ciudadanía.

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

Además, no es la primera vez que se plantea la posibilidad de una política europea de salarios mínimos (Fernández-Macías & Vacas-Soriano, 2016; Schulten, 2008), lo cual viene a apoyar la idea de la existencia de la misma. Respecto a ello, Schulten (2014) nos ofrece una breve revisión histórica del debate sobre la política europea de salarios mínimos.

Si atendemos a las resoluciones del Parlamento Europeo, las manifestaciones del Presidente de la Comisión, o las iniciativas de algunos países como Francia, que ha liderado durante mucho tiempo la campaña para la introducción de un salario mínimo europeo que permita reforzar las políticas social de la UE y mejorar el Estado del Bienestar, o Alemania, que introduce el salario mínimo nacional en 2015, se puede concluir el interés que despierta la idea de una política europea de salarios mínimos.

Sin embargo, en las investigaciones sobre este asunto no se concreta el enfoque para dicha política, que puede ir desde el establecimiento de un salario mínimo garantizado único en todos los EEMM, hasta un esquema de fijación de salarios mínimos armonizado. En este trabajo se presentan algunas posibles vías para poder implementar un sistema “dual” de salarios mínimos con un objetivo compartido, común e irrenunciable como combatir la pobreza y mejorar el bienestar de la población.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2, se trata sobre las limitaciones de los Tratados para la existencia de una política europea de salarios mínimos. En la sección 3, se revisa el punto de partida de los

esquemas de salarios mínimos existentes en los EEMM. En la sección 4, se analizan algunas alternativas para la implantación de una política europea de salarios mínimos y se propone un escenario sobre un esquema de lo que se han denominado salarios mínimos básicos (SMB) y en la sección 5, se realiza, por vez primera, una simulación *ceteris paribus* de los efectos de su introducción sobre el número de trabajadores a que afectaría y la masa salarial, y se evalúa su incidencia en los distintos países, sectores económicos y tipos de empresas.

## **2. LIMITACIONES ACTUALES DE LOS TRATADOS A UNA POLÍTICA EUROPEA DE SALARIOS MÍNIMOS**

La política social de la UE es una política de acompañamiento y de competencias compartidas, y el Tratado de la UE excluyó los salarios de las competencias regulatorias de las instituciones de la UE (apartado 5 del artículo 153). En consecuencia, las actuaciones de la UE se concentran en la promoción de la cooperación entre los Estados miembros (EEMM), la coordinación y la convergencia de las políticas nacionales.

Las competencias de la UE en el campo de la política social se han ido incrementado con el paso del tiempo, si bien no ha pasado nunca a ser una competencia comunitaria. En el origen de la Comunidad Económica Europea, la política social tiene un carácter marginal, quedando la misma en el ámbito de actuación de los EEMM. El Tratado de Roma de 1957 en su Artº 117 se refiere a la mejora de las condiciones de trabajo y niveles de vida de los trabajadores; sin embargo, el carácter residual de la política social, a la que se aludía solamente en una docena de artículos, se mantuvo durante muchos años. No es hasta 1989, cuando la política social europea empezó a tomar cuerpo con la aprobación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales como declaración no vinculante y a contemplarse, en parte, en el Tratado de Maastricht (1993), ampliándose en los Tratados de Amsterdam (1999) y Lisboa (2009). Pese a todo, “los recursos de que se dispone a nivel europeo para políticas sociales representan sólo el 0.3% de lo que gastan los EEMM en este ámbito” (European Commission, 2017).

El Tratado de la Unión incorpora la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que garantiza los derechos sociales de todos los residentes en la UE y que es jurídicamente vinculante para todos los Estados miembros. Dicha carta, adoptada en el año 2000, no contempla el derecho de los trabajadores a un salario digno o equitativo, pues en su artículo 31 establece que “todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”, pero no indica nada respecto al nivel de las retribuciones de los trabajadores.

Sin embargo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en su artículo 151 reconoce los derechos sociales fundamentales de la Carta Social Europea (CSE), firmada en 1961 y revisada en 1996. Ésta no ha sido ratificada íntegramente por todos los EEMM, lo que muestra una situación de partida muy dispar. No obstante, el hecho de que se refleje en el TFUE supone una referencia legal fundamental a ser considerada por las instituciones y órganos de justicia europeos en todas sus actuaciones. En ella, sí hay un reconocimiento de las características que deben tener los salarios de los trabajadores, pues en el artículo 4 señala que “todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y sus familias un nivel de vida decoroso”.

Aunque los vínculos entre regulación de los salarios y políticas sociales son evidentes, al menos en el plano normativo, al tratarse de una política no común, ésta queda subordinada a la prioridad de la integración económica y monetaria. Tanto es así que, la función de la UE consiste en apoyar y complementar las actividades de las autoridades nacionales acudiendo a las Recomendaciones o al “método abierto de coordinación” (MAC) como forma de promoción, tal como se establece en la Agenda de la política social europea en el año 2000.

Sin embargo, la actuación de la UE durante la crisis económica y financiera que comenzó en 2008 ha puesto de manifiesto que los mecanismos de coordinación de la UE condicionan e influyen en el poder normativo de los Estados con diferente nivel de intensidad, atendiendo a la situación económica de los mismos y al nivel de dependencia del exterior de sus respectivas políticas económicas. Por ejemplo, en el marco de aplicación de los programas de apoyo y recuperación negociados con la UE y el FMI, Grecia se vio obligada a recortar el salario mínimo legal para mejorar la competitividad vía “devaluación” de los salarios ante la imposibilidad de devaluar las divisas.

En conclusión, aunque se ha demostrado la posibilidad de influencia normativa de la UE en las regulaciones de salarios mínimos de algunos EEMM, no se dan las condiciones legales adecuadas para avanzar en el proceso de establecimiento de una política de salarios mínimos salvo que se proceda a una revisión de los Tratados (Schulten, 2014). Para ello, es condición necesaria que los Estados de la UE decidan actuar conjuntamente compartiendo la visión funcional de los salarios mínimos dentro de un marco de referencia común de la política social de la UE.

### **3. EL PUNTO DE PARTIDA: ESQUEMAS DE SALARIOS MÍNIMOS EXISTENTES EN LOS ESTADOS MIEMBROS**

Los objetivos, los niveles de salarios mínimos, los sistemas de fijación y los de actualización de los mismos presentan diferencias importantes, incluso entre los países que tienen un salario mínimo universal; sin embargo, en los últimos años se ha registrado un proceso de convergencia en los salarios mínimos relativos entre los países de la UE que disponen de esquema de salarios mínimos, aunque su velocidad ha registrado cambios significativos en función del entorno económico imperante en el espacio europeo (Sánchez-Vellvé, 2016).

Esto ha contribuido a una aproximación de los sistemas en términos de características que llevan a que las diferencias entre los diferentes esquemas existentes no sean insalvables, de forma que existen unas bases sobre las que se podría acordar un mecanismo europeo, que para que fuera viable a nivel supranacional debe:

1. Ser poco discutible desde el punto de vista político en la medida en que promueva la prosperidad en todo el espacio europeo y sea solidario desde el punto de vista social para con los ciudadanos de la UE.
2. Ser eficaz desde el punto de vista de los objetivos comunitarios que debería perseguir su implantación.
3. Respetar los principios de “subsidiariedad” promovidos en su día para garantizar la autonomía política de los EEMM, más allá de los objetivos

comunitarios del sistema, los cuales deberían compatibilizar las competencias nacionales y las supranacionales, basándose en un "enfoque dual".

Aun así, hay Estados miembros de la Unión que todavía no tienen implantado un esquema de salarios mínimos universal. Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia determinan los salarios mínimos de forma sectorial, y en la mayoría de ellos es el resultado de la negociación colectiva.

En estos países, los representantes de los trabajadores son los interlocutores sociales que ponen más inconvenientes para avanzar hacia un salario mínimo universal, debido a la creencia de que la aparición de esta figura en la legislación laboral podría reducir el nivel de colaboración entre sindicatos y empresas, y la capacidad de influencia de los propios sindicatos. Sin embargo, la tendencia a la baja de la densidad sindical en estos países puede conducir a unas mayores exigencias para la regulación del salario mínimo (Aghion, Algan y Cahuc, 2011), tal como ha ocurrido en Alemania, cuya adopción en 2015 se valora como una medida crítica contra la precarización del mercado laboral.

#### **4. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNA POLÍTICA EUROPEA DE SALARIOS MÍNIMOS**

Como es bien conocido, la política y gestión de los salarios mínimos puede tener finalidades muy distintas. En este trabajo nos importan aquellas que resulten útiles a nivel nacional y permita reforzar la cooperación europea. En este sentido, la mejora de las condiciones de vida y trabajo y la lucha contra la exclusión social son objetivos de la UE, compartidos sin ninguna duda ni excepción con los todos los EEMM. Objetivos que pueden justificar la existencia de un "salario mínimo básico" (SMB) determinado a nivel europeo, como elemento relevante de esa renovación del contrato social.

Más allá de ese objetivo compartido común, el establecimiento de una política europea de salarios mínimos tendría como beneficios adicionales:

1. Utilizar unas normas de determinación del SMB nacional homogénea para todos los Estados de la UE.
2. Determinar un nivel de SMB de modo que los EEMM podrían situar libremente su nivel de salario mínimo nacional por encima de dicho "nivel básico". Este enfoque, según Eldring (2012), facilitaría el establecimiento de los salarios mínimos universales en los países que no los tienen (6 de 28).
3. Completar la red de protección social de los EEMM, lo cual contribuye a reforzar la dimensión social de la Unión Europea.
4. Ayudar a algunos países, como los que se encuentran al este de Europa, a reducir las tasas de emigración y de pérdida de mano cualificada.
5. Prevenir la competencia salarial entre los diferentes EEMM para atraer inversiones de multinacionales con la promesa de unos costes laborales menores.
6. Reducir las exigencias de cobertura de las transferencias sociales del Estado del Bienestar.

Como hemos comprobado, la búsqueda de la justicia social impulsando trabajos y salarios dignos es consistente con los objetivos políticos y económicos consignados en los Tratados y en la CSE, pero también con la opinión generalizada entre los ciudadanos europeos. En el Eurobarómetro de 2014, el

54% de los ciudadanos señala a la lucha contra la pobreza y la exclusión social como uno de los objetivos prioritarios a los que prestar atención en la UE.

Por tanto, el objetivo de la política europea de salarios mínimos pasa por determinar un esquema de fijación de un SMB, considerando éste al salario bruto que contribuye a cubrir las necesidades mínimas de los trabajadores y sus familias, ayuda a reducir el número y porcentaje de trabajadores pobres y es compatible con los sistemas de rentas y políticas salariales existentes en los EEMM.

La fijación del SMB debería cumplir algunas condiciones que permitan alcanzar los beneficios pretendidos y evitar efectos no deseados:

- Es preciso que los Estados miembros compartan el marco de referencia común de la política social de la UE.
- El criterio de determinación del SMB ha de resultar sencillo de entender y de aplicar de forma universal, para darle la mayor transparencia posible al sistema.
- Se ha de decidir un nivel de SMB que no afecte negativamente al empleo, la competitividad, a los colectivos de trabajadores menos cualificados y minimice la controversia de los sindicatos, para que éstos no consideren el establecimiento de los niveles mínimos como una limitación de su autonomía, funciones y facultades.
- Debe introducirse un criterio de determinación del SMB que incremente el nivel de vida de los trabajadores más vulnerables y reduzca la desigualdad en la distribución de ingresos.
- Es preciso desvincular cualquier tipo de relación entre el SMB y las prestaciones sociales vigentes, para evitar amplificar los posibles efectos negativos que pudiera tener la implementación del SMB sobre las cuentas públicas.

En definitiva, como marco general el “sistema dual” podría funcionar de forma similar al modo que lo hace la armonización fiscal de la imposición indirecta de la UE, donde existe una tasa mínima del IVA general del 15% y los EEMM tienen libertad para establecer una tasa superior a la mínima acordada. De este modo, convivirían las competencias de carácter supranacional del SMB con los salarios mínimos nacionales (iguales o superiores al SMB) que serían competencia de cada Estado miembro.

#### **4.1. Alternativas existentes**

Partiendo de los condicionantes anteriores, existen varias alternativas para determinar el nivel de SMB dentro de ese “sistema dual”.

Un valor único del SMB para todos los Estados de la UE.

Un salario mínimo único en toda la Unión es un objetivo indudablemente deseable a largo plazo, pero a corto plazo los inconvenientes son numerosos, empezando por la dificultad en determinar el criterio a utilizar para establecer una cuantía común. La amplitud de salarios mínimos actuales, la diversidad de divisas y la dispersión en niveles de vida en los países de la UE hacen que sea complicado fijar un valor en términos absolutos con el que estén de acuerdo todos los EEMM o una “coalicción de voluntades” de los mismos numerosa.

Cualquier SMB que se determinara supondría un nivel muy elevado para algunos Estados o muy reducido para otros. En el caso de que los niveles fueran muy elevados, podría tener un impacto significativo en términos de empleo, estructura empresarial, competitividad, inflación, fraudes y fuertes distorsiones en la estructura salarial de los países. Si fueran muy reducidos podría socavar los procesos de negociación colectiva, al suponer un desincentivo entre los empleadores para alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores, generando un efecto crowding out sobre la negociación colectiva.

En los países que todavía no existen los salarios mínimos universales sería preciso un ajuste institucional más intenso al introducir un elemento completamente nuevo en el mercado de trabajo y en los procedimientos de determinación de los salarios (este inconveniente es común a todos los casos) (Fernández-Macías y Vacas-Soriano, 2016).

Los posibles criterios para las posteriores revisiones podrían tener una incidencia muy diversa en los diferentes EEMM al desvincular los cambios en el SMB de lo que ocurra en el entorno económico y social más cercano.

No tener en consideración las diferencias en la organización de las economías y las formas en que las políticas nacionales dotan a los países de diferentes mecanismos de ajuste podría generar dificultades adicionales para las economías nacionales en determinados escenarios.

Todo ello hace que no resulte factible conciliar una medida de estas características entre los EEMM y tampoco con los interlocutores sociales, tanto sindicatos, como empresarios; por lo que se puede calificar de alternativa poco viable a corto y medio plazo.

Un valor absoluto del SMB para cada EEMM.

Es similar a la situación actual para aquellos Estados que ya disponen de un salario mínimo universal. Esta alternativa supondría que se pudiera particularizar el SMB para cada país y, por tanto, reducir los efectos adversos comentados en la alternativa anterior. Sin embargo, este sistema de determinación no supondría cesión alguna de soberanía nacional desde los Estados a la UE, no articulando un sistema homogéneo, único y común para todos los EEMM.

En este escenario, serían las instituciones vigentes en cada país las encargadas de formalizar el criterio de SMB y se perpetuaría la diversidad en los sistemas de salarios mínimos, situándose lejos de la adopción de una senda común de gestión de los salarios mínimos. Es decir, deja la puerta abierta a la existencia de competencia salarial entre Estados y que se pudieran introducir modificaciones en los SMB en función de la situación económica de los distintos países para perseguir otros objetivos, legítimos, pero distantes del propósito común de combatir la pobreza y la exclusión.

Un valor relativo del SMB para todos los Estados de la UE.

La fijación del SMB en términos relativos supone emplear un esquema ya conocido y permite disponer a nivel nacional de una referencia válida anclada al nivel económico o los estándares de vida existentes en el país, al tiempo que es coherente con las respectivas estructuras salariales nacionales.

Para disponer de una base común sobre la que construir la política social e impulsar la convergencia económica y la cohesión entre regiones, ese nivel relativo debe ser el mismo para todos los Estados que conformen esta "coalición de voluntades" (European Commission, 2017). Por tanto, es preciso determinar un

punto de partida que resulte aceptable por todos ellos y por los interlocutores sociales.

La versión de un porcentaje (50% o 60%) sobre una referencia económica de renta, ingresos o salarios es un criterio, no sólo sugerido por el Parlamento Europeo, sino compatible con el tipo de objetivos formulados como deseables en la lucha contra la pobreza y la desigualdad en la UE.

Este criterio de fijación permitiría, establecer una senda plurianual hacia un objetivo final que contribuyera a minimizar los posibles efectos negativos de los incrementos de los salarios mínimos. Al tratarse de una alternativa no sujeta a negociación y proporcionar dicho marco plurianual de toma de decisiones, no puede recibir presiones externas de ámbito nacional y da estabilidad a las decisiones de los empleadores y trabajadores. Además, incorpora un “factor de solidaridad” al contribuir a compartir las mejoras de productividad que se hayan conseguido incluir en el crecimiento de los ingresos o salarios, con aquellos colectivos de trabajadores que perciben unos salarios bajos, reduciendo la necesidad del estado del bienestar de dar cobertura a múltiples situaciones a través de las transferencias sociales.

Se podría pensar en que los efectos adversos pueden ser numerosos; sin embargo, se pueden encontrar casos no muy lejanos en el tiempo, como la introducción de los salarios mínimos legales a principios de siglo en los países anglosajones que han mostrado que la implantación y el aumento del porcentaje que suponen los salarios mínimos sobre la media de la distribución salarial (vía un mayor incremento salarial relativo) no afectó negativamente ni al empleo, ni a la negociación colectiva.

#### **4.2. La alternativa más viable**

De estas tres alternativas, parece que sobre la tercera sería más factible llegar a acuerdos entre los diferentes países y los agentes sociales. De hecho, se han efectuado numerosas propuestas, sobre la forma concreta que podría tener la misma:

- Un objetivo de salario mínimo en términos porcentuales sobre Producto nacional bruto per cápita (Rasmussen & Delors, 2007).
- Un nivel de salario mínimo en porcentaje sobre el salario medio nacional (Schulten et al., 2006).
- Un salario mínimo no inferior al 60% de la mediana de los ingresos en cada país.
- La determinación de un salario mínimo vital a partir de los umbrales de pobreza (Anker, 2006).

De todas ellas, vamos a considerar la determinación del SMB sobre la base de un nivel resultado de la razón entre éste y el salario medio de cada país, pues se trata de una medida sencilla entender y aceptar por parte de los EEMM y los agentes sociales, que es eficaz en la lucha contra la pobreza y la desigualdad (Dube, 2013; Card & Krueger, 1995).



## **5. SIMULACIÓN DEL EFECTO DE LA ALTERNATIVA PROPUESTA SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO**

Para simular cual es el impacto en términos de número y tipo de trabajadores beneficiados del establecimiento del SMB en el conjunto de los EEMM de la UE, se opta por determinar un nivel relativo mínimo de partida situado en la banda baja del nivel medio-alto de la categorización realizada por Rutkowski (2003); esto es, en el 40% del salario medio de los trabajadores a tiempo completo. Este nivel está lejos de los sugeridos por el Consejo de Europa, el 60%, o por Schulten (2008), que aboga por un objetivo a corto plazo del 50% y del 60% a largo plazo.

La gran ventaja del punto de introducción en el 40% de la ratio es que se trata de un nivel común de los SMB que facilitaría gestionar de forma razonable las implicaciones políticas, económicas y sociales, y la implantación de esta figura en todos aquellos países que aún no tienen un salario mínimo universal.

Para estudiar los efectos de la introducción del SMB al 40% de la media salarial nos proponemos utilizar la base de micro-datos de la EU-SILC 2014 (la última disponible para todos los EEMM), la cual nos proporciona información sobre las situaciones laborales y niveles salariales de los individuos. Centrándonos en los colectivos de trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo que han permanecido como asalariados durante el año previo a la realización de la encuesta podemos simular cual sería el efecto, *ceteris paribus*, que tiene el establecimiento de un SMB sobre los trabajadores, los sectores económicos y las diferentes tipologías de empresas atendiendo a su tamaño.

La fijación del SMB al 40% de la media salarial de los empleados a tiempo completo en la UE conduce a que 12 de los EEMM se verían a obligados a elevar su salario mínimo legal (SML) para situarlo igual o por encima del SMB. Es decir, algo más del 50% de los países que disponen de esa figura legal, a los que se unirían los seis países que tendrían que implementar dicha figura *Ex novo* (tabla 1).

Los estados en los que es necesaria una elevación de los SML son fundamentalmente los del Este y Sur de Europa, junto a Irlanda y Reino Unido. Los mayores crecimientos salariales en el salario mínimo se deberían registrar en la República Checa, España y Estonia, que precisarían incrementos porcentuales superiores a los dos dígitos. Los países que hoy tienen unos salarios mínimos superiores a los SMB propuestos son los Estados centrales de la Unión, lo que daría lugar a proceso de adaptación institucional poco traumático. Por su parte, los Estados en los que se introduciría esta figura por primera vez, lo harían a unos niveles cuantitativamente moderados, por lo que el efecto esperado en el mercado de trabajo sería prácticamente neutral. Además, el nivel en el que se situarían no es superior a los de los países de su entorno geográfico cercano.

En términos de número de trabajadores, la simulación permite concluir que se verían beneficiados por dicha medida un 7,9% de los trabajadores a tiempo completo. Este porcentaje sería prácticamente el doble (15,6%) si consideráramos el SMB en el 50% de la media salarial, tal como proponía Shulten (2008).

Tabla 1: Estimación del SMB al 40% de la media salarial e impacto por EEMM de la UE

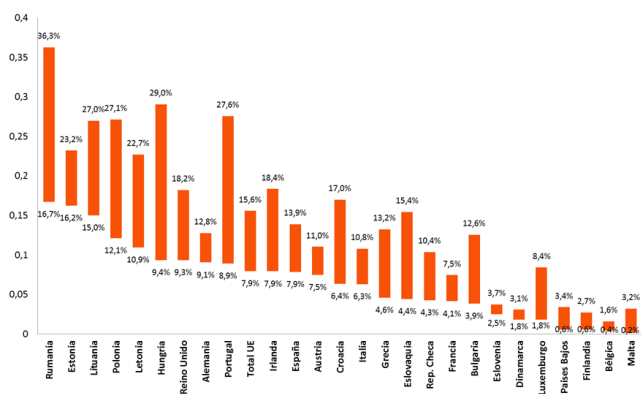
EEMM	2014			Salario mínimo básico (SMB) - 40% s/media			
	Salario mínimo legal (SML)	Salario Mínimo relativo (SMR)	Estimación del Salario medio (Euros)	Importe anual	Equivalente mensual	Δ s/SML (%)	Δ SMR
Austria	NA	NA	39.988,00	15.995,20	1.332,93		
Bélgica	1.501,82	43,1%	41.814,01	16.725,61	1.393,80		
Bulgaria	184,07	40,8%	5.410,81	2.164,32	180,36		
Chipre	NA	NA					
Rep. Checa	331,71	31,5%	12.636,57	5.054,63	421,22	27,0%	8,5%
Alemania	1.473,00		36.514,00	14.605,60	1.217,13		
Dinamarca	NA	NA	55.647,77	22.259,11	1.854,93		
Estonia	390,00	34,8%	13.448,28	5.379,31	448,28	14,9%	5,2%
Grecia	683,76	38,6%	21.256,79	8.502,71	708,56	3,6%	1,4%
España	756,70	34,7%	26.168,30	10.467,32	872,28	15,3%	5,3%
Finlandia	NA	NA	40.560,00	16.224,00	1.352,00		
Franca	1.457,52	49,5%	35.333,82	14.133,53	1.177,79		
Croacia	395,61	39,3%	12.093,90	4.837,56	403,13	1,9%	0,7%
Hungría	332,76	40,2%	9.933,13	3.973,25	331,10		
Irlanda	1.461,85	37,0%	47.411,35	18.964,54	1.580,38	8,1%	3,0%
Italia	NA	NA	28.730,00	11.492,00	957,67		
Lituania	300,00	38,2%	9.424,08	3.769,63	314,14	4,7%	1,8%
Luxemburgo	1.922,96	47,6%	48.477,98	19.391,19	1.615,93		
Letonia	360,00	38,0%	11.368,42	4.547,37	378,95	5,3%	2,0%
Malta	720,46	48,1%	17.969,07	7.187,63	598,97		
Países Bajos	1.501,80	41,9%	43.010,98	17.204,39	1.433,70		
Polonia	409,53	40,1%	12.255,26	4.902,10	408,51		
Portugal	580,17	39,5%	17.898,83	7.159,53	596,63	1,3%	0,5%
Rumanía	217,50	36,8%	7.092,39	2.836,96	236,41	8,7%	3,2%
Eslovenia	790,73	49,4%	19.208,02	7.683,21	640,27		
Eslovaquia	380,00	37,5%	12.160,00	4.864,00	405,33	6,7%	2,5%
Reino Unido	1.378,87	39,8%	41.573,97	16.629,59	1.385,80	0,5%	0,2%
Suecia	NA	NA	41.503,21	16.601,29	1.383,44		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat y OCDE

La lectura fundamental de estas estimaciones es que se confirma que la divergencia en el impacto sobre la población trabajadora es muy importante entre los EEMM (gráfico 1), con una incidencia muy baja en los países del Norte de Europa y elevada en los en las Repúblicas Bálticas y algunos países del Este y Sur de Europa.

Es conocido que los factores determinantes de los salarios son numerosos, pero las principales diferencias se concretan a través la estructura productiva de cada uno de los EEMM, la cual es un reflejo de las dotaciones relativas de recursos naturales y sobre todo, de la capacitación, formación, productividad y adaptación a los cambios tecnológicos del capital humano de cada economía, que condicionan los procesos y formas de inversión y financiación empresarial a nivel microeconómico.

Gráfico 1: Porcentaje de la fuerza laboral a tiempo completo con salario inferior al SMB al 40% y 50% de la media salarial (base 2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de los micro-datos de EU-SILC 2014. Eurostat

Los sectores de actividad en los que se estima tendría una mayor incidencia son el sector primario, la hotelería y otros servicios (entre los que se encuentran el servicio doméstico), con uno de cada cinco trabajadores que vería incrementadas sus percepciones salariales; seguidos a notable distancia por el comercio, la construcción y el sector sanitario, donde aproximadamente uno de cada diez tendría un salario inferior al SMB.

En todos los casos, se trata de sectores intensivos en mano de obra, que no requieren, en muchos casos, unos niveles altos de cualificación profesional, lo cual explica que gran parte de su fuerza laboral esté recibiendo unos salarios realmente bajos, cercanos a los mínimos vigentes en cada EEMM. Por tanto, sería en estos sectores en los que los países con salarios mínimos inferiores al SMB presentan un mayor riesgo de perder empleo y competitividad empresarial; lo cual confirma que la estructura económica y productiva de los países influye relativamente en la magnitud de trabajadores afectados por el establecimiento del SMB.

Si consideramos el tamaño de las empresas en donde trabajan los asalariados que se verían afectados por la introducción del SMB, comprobamos como en el conjunto de la Unión Europea el número total de asalariados se distribuyen por tercios entre las empresas de menos de 10 trabajadores, de entre 10 y 50 trabajadores y de más de 50 trabajadores.

Sin embargo, la mayor incidencia relativa se produciría en las empresas más pequeñas, pues el 14,72% de su fuerza de trabajo percibe en 2014 unos salarios inferiores al SMB al 40%. Porcentaje que se va reduciendo a medida que vamos considerando empresas de mayor tamaño. Este es un factor común a todos los Estados miembros de la Unión.

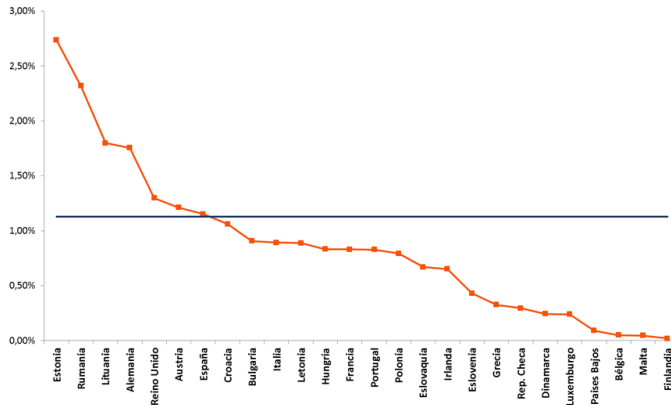
Si bien el número de trabajadores a los que afectaría el establecimiento del esquema de SMB propuesto a nivel de la UE es muy significativo, la estimación del incremento de la masa salarial de los trabajadores a tiempo completo que lo acompañaría, sin considerar el posible efecto contagio que pudiera tener sobre el resto de los salarios en los respectivos mercados de trabajo, muestra tasas que no parecen excesivamente elevadas. El incremento salarial del conjunto de los trabajadores a tiempo completo de la UE sería del 1,13%.

Tabla 2: Estimación del porcentaje de trabajadores a tiempo completo afectados por el establecimiento del SMB al 40% de la media salarial por actividades sectoriales (base 2014)

EEMM	Agricultura ganadería y pesca	Industria y energía	Construcción	Comercio	Transporte	Hostelería	Comunicación	Finanzas y seguros	Servicios profesionales	AAPP y Defensa	Educación	Sanidad	Otros servicios	(en blanco)	Total general
Austria	24,0%	5,6%	14,0%	11,1%	5,5%	17,1%	3,6%	1,8%	7,6%	3,4%	2,8%	4,1%	12,7%	6,6%	7,5%
Bélgica	13,7%	0,1%	0,0%	0,6%	0,7%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,4%
Bulgaria	6,3%	5,0%	3,8%	2,8%	2,1%	2,1%	1,1%	2,4%	2,2%	3,3%	3,1%	6,8%	8,9%	0,0%	3,9%
Rep. Checa	4,2%	3,9%	1,1%	8,3%	1,4%	9,3%	0,5%	1,2%	5,1%	2,9%	7,7%	3,2%	4,4%		4,3%
Alemania	15,0%	9,2%	14,6%	10,8%	5,7%	21,5%	6,3%	5,0%	10,0%	3,7%	5,8%	12,4%	15,4%		9,1%
Dinamarca	0,0%	0,0%	4,6%	1,6%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	1,1%	0,0%	2,2%	5,3%	15,2%	1,8%
Estonia	19,6%	14,1%	18,5%	21,2%	19,6%	33,1%	0,8%	2,3%	18,9%	5,0%	17,0%	15,5%	20,0%	39,0%	16,2%
Grecia	32,7%	3,9%	8,4%	9,2%	2,5%	13,7%	0,0%	0,0%	5,1%	0,1%	1,4%	1,4%	14,5%		4,6%
España	30,6%	4,0%	8,1%	7,1%	9,2%	18,0%	7,2%	3,4%	10,7%	1,8%	2,0%	4,8%	27,7%	0,0%	7,9%
Finlandia	1,9%	0,0%	1,2%	1,5%	1,5%	1,1%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,4%	0,4%	0,1%		0,6%
Francia	5,5%	4,7%	3,4%	5,1%	0,7%	12,9%	2,0%	0,2%	3,2%	2,5%	2,6%	11,8%	4,6%	1,6%	4,1%
Croacia	7,9%	8,6%	7,8%	9,3%	6,4%	7,8%	1,6%	5,0%	8,1%	0,5%	3,2%	2,5%	4,0%	0,0%	6,4%
Hungría	19,3%	7,7%	14,1%	10,9%	5,6%	20,4%	3,1%	0,8%	11,1%	12,6%	5,2%	8,0%	10,4%	0,0%	9,4%
Irlanda	18,1%	4,9%	7,7%	12,3%	4,5%	22,9%	2,1%	2,3%	13,3%	3,6%	2,7%	11,2%	13,6%		7,9%
Italia	37,4%	3,8%	9,6%	7,0%	3,3%	18,6%	2,1%	2,7%	5,5%	0,7%	3,0%	5,2%	23,1%		6,3%
Lituania	32,8%	11,6%	14,5%	21,6%	6,4%	46,8%	6,3%	8,1%	14,6%	8,1%	18,1%	13,1%	13,1%		15,0%
Luxemburgo	5,6%	0,9%	1,3%	7,6%	0,0%	1,9%	0,0%	0,2%	1,9%	0,8%	0,3%	1,7%	6,0%	0,0%	1,8%
Letonia	18,9%	11,3%	7,1%	15,4%	8,8%	29,8%	3,9%	0,7%	9,1%	3,8%	14,2%	5,7%	16,5%	0,0%	10,9%
Malta		0,2%	0,4%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,2%
Países Bajos	0,0%	0,1%	2,7%	0,0%	1,2%	15,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,6%
Polonia	12,4%	12,1%	13,5%	21,7%	10,6%	28,9%	1,8%	3,9%	15,2%	2,9%	7,3%	11,3%	20,7%	10,5%	12,1%
Portugal	32,3%	5,9%	14,4%	8,5%	4,4%	20,1%	2,9%	2,6%	12,5%	3,5%	4,5%	8,0%	26,5%		8,9%
Rumania	24,4%	21,8%	14,3%	19,5%	8,5%	17,5%	8,7%	3,2%	13,1%	12,0%	9,2%	19,1%	7,9%		16,7%
Eslovenia	0,0%	1,2%	4,7%	3,3%	1,6%	6,8%	0,0%	0,0%	2,0%	2,3%	4,0%	4,6%	3,1%	4,1%	2,5%
Eslovaquia	5,5%	4,1%	3,0%	7,7%	3,3%	5,8%	1,4%	3,5%	4,3%	2,8%	6,1%	5,0%	3,2%	0,0%	4,4%
Reino Unido	13,4%	6,3%	8,3%	16,0%	6,0%	19,7%	3,3%	2,3%	10,1%	5,0%	9,5%	9,7%	19,6%	9,0%	9,3%
EU	18,5%	7,8%	9,4%	11,1%	5,3%	17,4%	3,6%	2,8%	8,3%	3,3%	5,2%	9,0%	16,7%	2,4%	7,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de EU-SILC 2014. Eurostat

Gráfico 2: Incremento de la masa salarial por el establecimiento del SMB al 40% de la media salarial (base 2014). Efecto ceteris paribus.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del EU-SILC 2014. Eurostat

## 6. CONCLUSIONES

Atendiendo a la situación actual de los Tratados, a la posición política de los EEMM y a la necesidad de promover cambios en el sistema de gobernanza de la UE para que se contemplen de forma más amplia las políticas sociales, parece que la única alternativa posible para la introducción de una política europea de salarios mínimos pasa por el establecimiento de un “sistema dual” de competencias entre las instituciones europeas y los EEMM que se recoja en una eventual futura revisión de los Tratados y que podría aplicarse globalmente o en base a una “coalición de voluntades”. Este sistema dual daría lugar a lo que se ha denominado en esta investigación “salario mínimo básico”, el cual se determinaría de forma global para el conjunto de los EEMM y podría convivir con los salarios mínimos legales existentes en cada nación, de forma similar a como se tiene establecido en EEUU.

De las alternativas estudiadas, se concluye que presenta mejor viabilidad aquella que determina del SMB de los EEMM en base a su valor relativo sobre los salarios medios. La implantación del SMB al 40% de la media salarial afectaría de forma significativa a 18 de los 28 Estados de la Unión. 12 tendrían que elevar sus salarios mínimos legales para adaptarlos al nuevo escenario y 6 tendrían que introducir la figura ex novo.

La medida afectaría al 7,9% de los trabajadores a tiempo completo de la UE y la masa salarial total se incrementaría en un 1,13%, resultando los sectores económicos más afectados aquellos intensivos en mano de obra (sector primario, hostelería, servicios, comercio, construcción y sanidad). Por tipo de empresa, serían las más pequeñas en las que el impacto sería mayor (14,72% de sus trabajadores a tiempo completo).

## 7. Referencias bibliográficas

- Aghion, P., Algan, Y. y Cahuc, P. (2011). "Civil society and the state: The interplay between cooperation and minimum wage regulation". *Journal of the European Economic Association*, 9(1), pp. 3-42.
- Anker, R. (2006). "Living wages around the world: A new methodology and internationally comparable estimates". *International Labour Review*, 145(4), pp. 309-338.
- Card, D.E. y Krueger, A.B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.
- Dube, A. (2013). "Minimum wages and the distribution of family incomes". A Paper Series Commemorating the 75 Th Anniversary of the Fair Labor Standards Act, 172.
- Eldring, L. y Alsos, K. (2012). "European minimum wage: A Nordic outlook". Oslo: Fafo.
- European Commission. (2017). *White paper on the future of Europe. Reflections and scenarios for the EU27*. Brussels.
- Fernández-Macías, E. y Vacas-Soriano, C. (2016). "A coordinated European Union minimum wage policy?" *European Journal of Industrial Relations*, 22(2), pp. 97-113.
- Frazer, H. y Marlier, E. (2009). "Minimum income schemes across EU Member States. Synthesis Report." EU Network of National Independent Experts on Social Inclusion. European Commission.
- Garnero, A., Kampelmann, S. y Rycx, F. (2015). "Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter?" *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), pp. 115-130.
- Hurley, J. (2007). "Minimum wages in Europe: Background paper". *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Rasmussen, P.N. y Delors, J. (2007). *The new social Europe*. Party of European Socialists
- Rutkowski, J. (2003). "The minimum wage: Curse or cure". Photocopy, World Bank.
- Sánchez-Vellvé, FJ (2016). "La convergencia de salarios mínimos relativos en la U.E: evaluación del Método Abierto de coordinación (MAC)". *Presupuesto y Gasto Público* 85-(4/2016), pgs. 145-166
- Schulten, T. (2002). "A European solidaristic wage policy?" *European Journal of Industrial Relations*, 8(2), pp. 173-196.
- Schulten, T., Bispinck, R. y Schäfer, C. (2006). *Minimum wages in Europe*. ETUI-REHS.
- Schulten, T. (2008). "Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe". *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), pp. 421-439.
- Schulten, T. (2014). *Contours of a European minimum wage policy*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe.