

Economía Global

Salario mínimo: de los síntomas a las causas

Expansión (España)

Rafael Doménech

El Parlamento Europeo y los estados miembros de la UE llegaron el pasado 7 de junio a un [acuerdo](#) sobre la [Directiva](#) de salarios mínimos adecuados, que propuso la Comisión Europea en octubre de 2020. Los países miembros tienen ahora dos años para transponerla. Como indica la Comisión, esta Directiva tiene como objetivo establecer un marco para asegurar unos salarios mínimos legales adecuados, promover la negociación colectiva y mejorar el acceso de los trabajadores a la protección que proporciona el salario mínimo.

Aunque la mayoría de [países de la UE](#) tienen un salario mínimo legal, Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia no disponen de una única referencia nacional, sino de salarios mínimos sectoriales fijados en la negociación colectiva entre empresas y sindicatos; o por el gobierno, como es el caso de Chipre. La Directiva es lo suficientemente general como para permitir la casuística actualmente existente en la UE, sin forzar a que los países que no tienen salario mínimo nacional tengan que adoptarlo y sin imponer un nivel común para todos ellos.

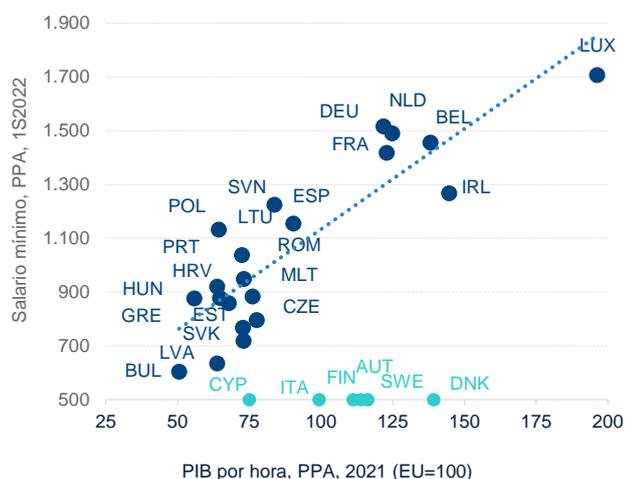
Según la Directiva, aquellos con un salario mínimo legal deben contar con un marco que permita fijarlo y actualizarlo utilizando criterios claros como el poder adquisitivo, el coste de vida, el nivel, la distribución y la tasa de crecimiento de los salarios, o la productividad. Para ello, recomienda utilizar como referencias el 60% del salario mediano bruto o el 50% del medio bruto. También propone órganos consultivos, en los que los interlocutores sociales participen de manera efectiva en la determinación y actualización del salario mínimo. Para ello se debe garantizar que la información sobre los salarios mínimos sea accesible de forma fácil, clara y comprensible.

Aunque la Directiva supone un paso adelante para mejorar las condiciones de vida y trabajo en la UE, respetando las competencias nacionales de cada estado miembro, no garantiza que los resultados entre ellos vayan a ser similares. Incluso en la situación hipotética de que los países que no tienen salario mínimo nacional renunciasen a sus prácticas actuales y todos ellos adoptasen, por ejemplo la referencia del 60% del salario mediano bruto, el acceso de los trabajadores a ese salario mínimo podría ser muy diferente de unos a otros. La Directiva se centra, sobre todo, en la determinación y actualización del salario mínimo, pero sigue siendo responsabilidad y competencia de cada país realizar un diagnóstico de las causas y establecer soluciones para disminuir la dispersión salarial, mejorar la eficiencia de los mercados de trabajo y de bienes y servicios, y reducir las dificultades de la población trabajadora para acceder a condiciones de trabajo adecuadas.

Como es bien conocido en los estudios empíricos de la investigación económica, será mucho más probable que el porcentaje de trabajadores por debajo del 60% del salario mediano bruto sea más reducido, o incluso nulo en aquellos países con mayores niveles y menor dispersión del capital humano (por ejemplo, con menor porcentaje de fracaso escolar y abandono temprano), con mejores políticas activas de empleo, con una intermediación más eficiente entre trabajadores y vacantes, con mercados de trabajo, bienes y servicios más competitivos (lo que implica también menor poder de mercado para prácticas monopsonistas), o con menores diferencias entre territorios, sectores o tamaños de empresas. En esos países, la dispersión de la productividad y de las horas trabajadas anualmente (bien por temporalidad, parcialidad o desempleo) será menor. Esta es la razón por la que las economías nórdicas, con mayores niveles de empleo y equidad salarial, no hayan considerado prioritario establecer un salario mínimo legal y hayan preferido dejar a la negociación colectiva su determinación, con diferencias sectoriales y territoriales.

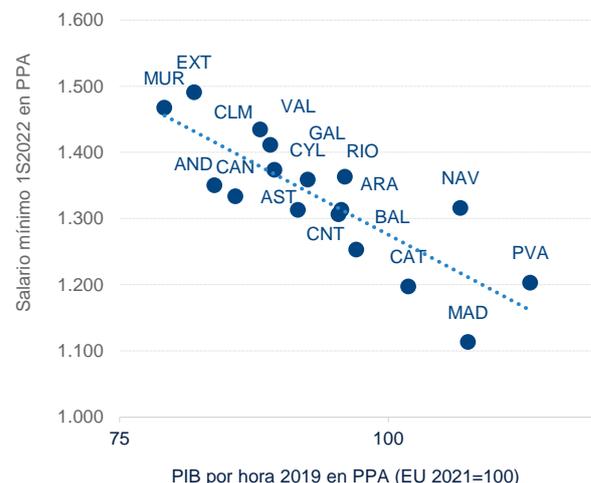
A largo plazo, la mejor manera de asegurar que el bienestar y el progreso social se materialicen en condiciones de trabajo y de vida adecuadas es centrarse en mejorar las causas que garantizan una mayor igualdad de oportunidades en el acceso a mercados de trabajo y bienes y servicios más productivos, eficientes y competitivos, con el apoyo e incentivo de mejores administraciones públicas. La evidencia para los países de la UE con salario mínimo es que esta variable guarda una correlación positiva con la productividad, tal y como muestra el Gráfico 1. Sin embargo, en España, con las elevadas diferencias regionales en paridades de poder de compra y productividad, el establecimiento de un único salario mínimo, común para todas las CC.AA., da lugar a una correlación negativa (Gráfico 2). Sin las políticas adecuadas, enfocarse solo en los síntomas, sin ir a las causas del problema, puede ser incluso contraproducente para los colectivos más vulnerables a los que se quiere proteger.

Gráfico 1. **SALARIO MÍNIMO Y PIB POR HORA TRABAJADA EN LA UE, EN PARIDAD DE PODER DE COMPRA, 2021-2022**



Fuente: BBVA Research en base a Eurostat y Modified GNI para Irlanda

Gráfico 2. **Salario mínimo y PIB por hora trabajada en las CC.AA., en paridad de poder de compra, 2019-2022**



Fuente: BBVA Research en base a Eurostat, [De la Fuente](#) (2022) y [Costa et al](#) (2021)

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA en su sitio web www.bbvarresearch.com.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
bbvarresearch@bbva.com www.bbvarresearch.com