

Salarios mínimos en 2022: Revisión anual

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT
adaptada a la información sobre España)

1 Salarios mínimos en 2022: Tipos y evolución

Salario mínimo legal para 2022

Los datos muestran claros aumentos en los salarios mínimos desde el año pasado. En primer lugar, todos los Estados miembros aumentaron sus tipos para 2022, con la única excepción de Letonia. Esto marca un claro contraste con principios de 2021, cuando cuatro países habían decidido congelar sus tipos (Bélgica, Estonia, Grecia y España). En segundo lugar, los aumentos de los tipos legales han sido mucho más generosos este año: el aumento nominal medio entre los Estados miembros en 2022 es del 5%, mientras que el aumento medio en 2021 fue del 3%.

Tabla 1: Comparación de los salarios mínimos legales brutos, 21 EEMM de la UE, 2021 y 2022

País	Valores convertidos			Tipos y evolución nacional		
	1 Ene 2021 (€)	1 Ene 2022 (€)	Cambio (%)	1 Ene 2021 (€ salvo indicación contraria)	1 Ene 2022 (€ salvo indicación contraria)	Cambio (%)
Luxemburgo	2,202	2,257	2.5	2,202/mes	2,257/ mes	2.5
Irlanda	1,724	1,775	2.9	10.2/hora	10.5/hora	2.9
Países Bajos	1,685	1,725	2.4	1,685/ mes	1,725/ mes	2.4
Bélgica	1,626	1,691	4.0	1,626/ mes	1,691/ mes	4.0
Alemania	1,610	1,664	3.4	9.5/hora	9.82/hora	3.4
Francia	1,555	1,603	3.1	1,555/ mes	1,603/ mes	3.1
España	1,108	1,167	5.3	1,108/mes	1,167/mes	5.3
Eslovenia	1,110	1,164	4.9	1,110/mes	1,164/mes	4.9
Portugal	776	823	6.0	776/mes	823/mes	6.0
Malta	785	792	1.0	181/semana	183/semana	1.0
Grecia	758	774	2.0	758/mes	774/mes	2.0
Lituania	642	730	13.7	642/mes	730/mes	13.7
Polonia	614	655	6.6	PLN 2,800/mes	PLN 3,010/mes	7.5
Estonia	584	654	12.0	584/mes	654/mes	12.0
República Checa	579	652	12.5	CZK 15,200/mes	CZK 16,200/mes	6.6
Eslovaquia	623	646	3.7	623/mes	646/mes	3.7
Croacia	563	624	10.8	HRK 4,250/mes	HRK 4,687.5/mes	10.3
Hungría*	467	542	16.0	HUF 167,400/mes	HUF 200,000/mes	19.5
Rumanía	472	515	9.1	RON 2,300/mes	RON 2,550/mes	10.9
Letonia	500	500	0.0	500/mes	500/mes	0.0
Bulgaria*	332	363	9.2	BGN 650/mes	BGN 710/mes	9.2

Notas: *Los datos de 2021 se refieren a enero de 2021, excepto para Hungría (febrero de 2021); los datos de 2022 se refieren a enero de 2022, excepto para Bulgaria (abril de 2022). Las columnas encabezadas por 'Cambio (%)' presentan la tipos de crecimiento entre 2021 y 2022. En España y Bélgica, esto es el resultado de dos aumentos: uno en septiembre de 2021 (después de que los tipos se congelaron a principios de 2021) y otro aplicable a partir de enero de 2022. Los tipos para los países con más de 12 pagos salariales al año (Grecia, Portugal, Eslovenia y España) se convirtieron dividiendo la suma anual del salario mínimo por 12 meses civiles.

Fuente: Red de Corresponsales de Eurofound.

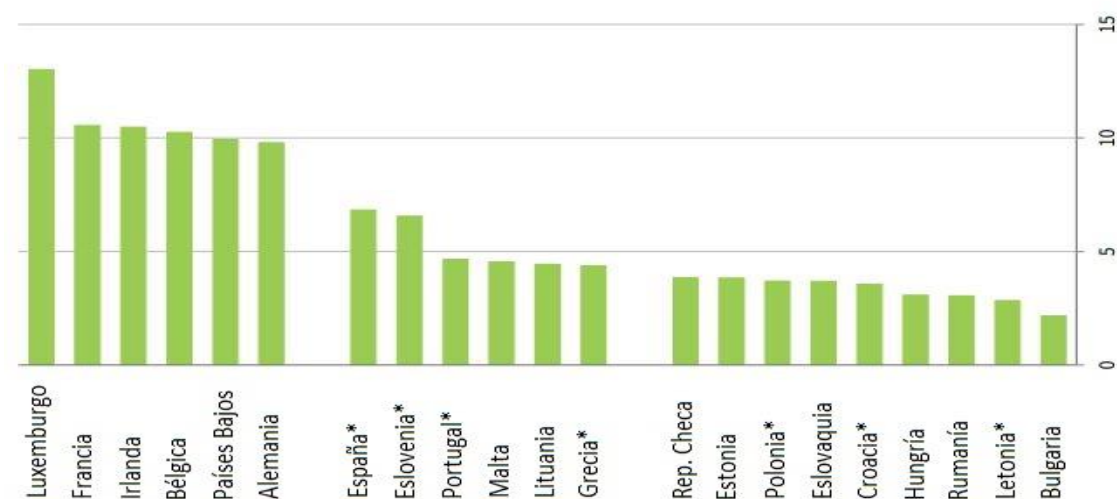
División de los Estados miembros más recientes

Crecimiento más modesto en los Estados miembros más antiguos

Sólo algunos de los países de la UE de los 15 aumentaron significativamente sus tipos legales. En Portugal y España se observan tendencias al alza notables. El tipo portugués aumentó un 6% en 2022, después de hacerlo un 5% en 2021. El salario mínimo español ha crecido significativamente desde 2019. Aunque permaneció congelado durante la mayor parte de 2021 debido a desacuerdos entre los interlocutores sociales, aumentó de nuevo en más de un 5% en 2022, como resultado de una subida en septiembre de 2021 y una más reciente anunciada en febrero de 2022 pero que se aplica retrospectivamente desde enero de 2022.

Salario mínimo legal por hora

Figura 2: Salario mínimo por hora (€), 21 Estados miembros de la UE, 2022



Notas: Para la mayoría de los países, los salarios mínimos por hora se definen legalmente a tarifas por hora, a veces además de una definición mensual. En el caso de los países marcados con *, los tipos se han convertido a una tarifa horaria teniendo en cuenta el número medio de horas semanales de trabajo habituales (conjunto de datos de Eurostat [lfsa_ewhun2]) y 4,33 semanas de trabajo por mes natural. Esta conversión se basa en el promedio de horas trabajadas entre todos los empleados, por lo que podría dar lugar a una subestimación de las tarifas horarias del salario mínimo en los países donde las horas de trabajo entre los trabajadores del salario mínimo están por debajo de la media nacional.

Fuente: Red de corresponsales de Eurofound, cálculo de Eurofound.

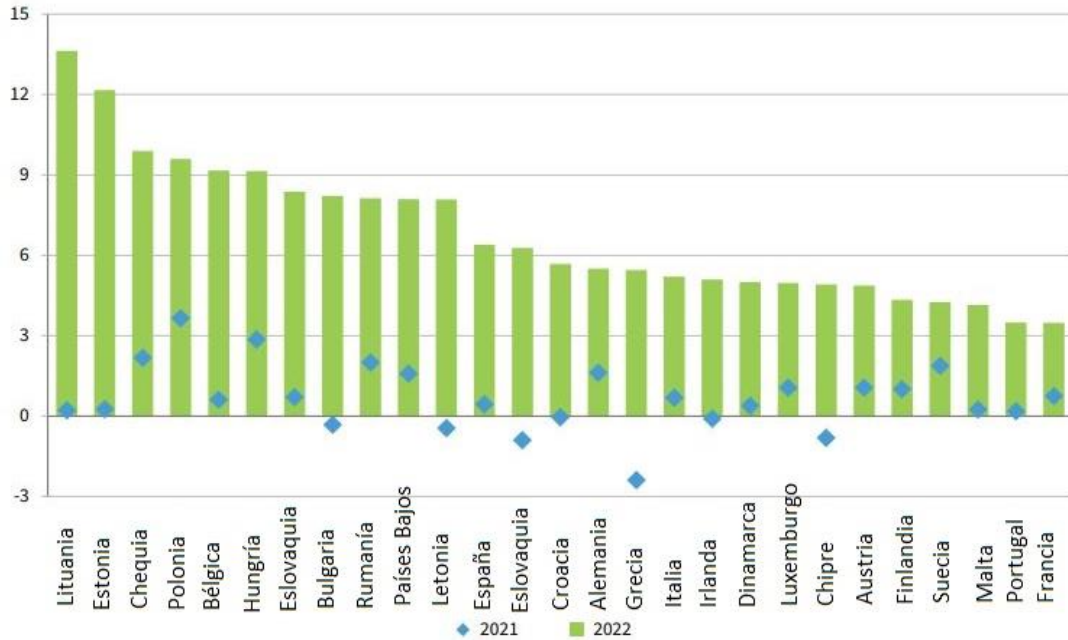
Los datos muestran que los Estados miembros pueden dividirse en tres grupos en función de sus niveles de salario mínimo por hora.

- Los seis países con los tipos más altos se encuentran todos en la UE de los 15, con salarios por hora que oscilan entre los 13 euros en Luxemburgo y ligeramente por debajo de los 10 euros en los Países Bajos y Alemania.
- Seis países - todos los países mediterráneos, con la excepción de Lituania - tienen salarios intermedios por hora, que van desde casi 7 € en España hasta 4,40 € en Portugal.
- Los nueve países con los salarios por hora más bajos son todos los países de Europa Central y Oriental, con salarios por hora que van desde menos de 4 € en Chequia hasta apenas por encima de 2 € en Bulgaria.

Salarios mínimos legales en términos reales

La inflación ocupa un lugar central

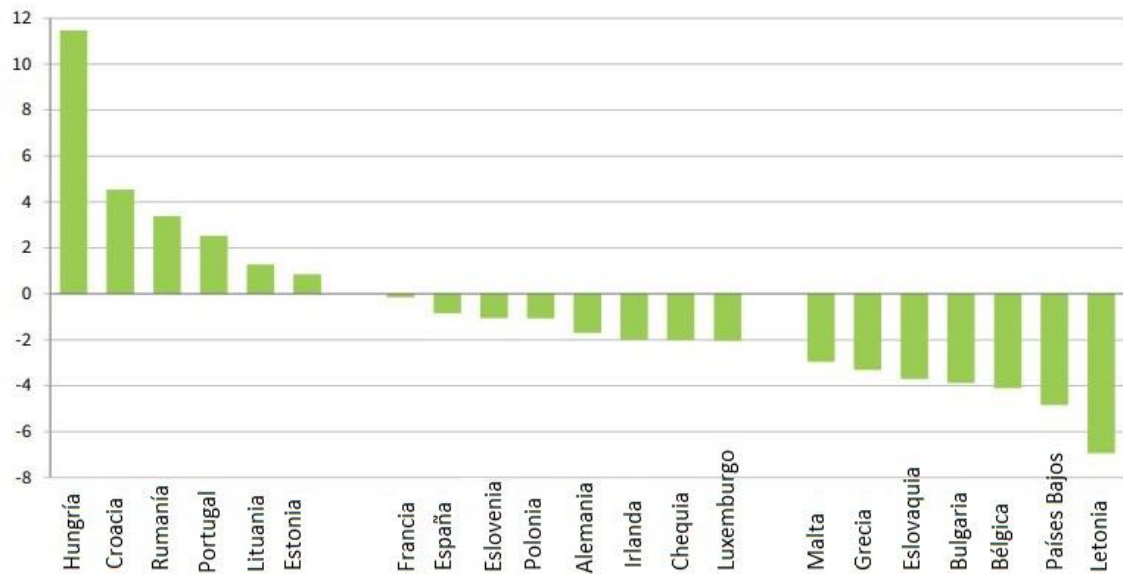
Figura 3: Variación interanual de las tasas de inflación (%), Estados miembros, 2021 y 2022.



Fuente: Eurostat [prc_hicp_midx], cálculos de Eurofound

Impacto de las variaciones de los precios en el poder adquisitivo

Figura 5: Cambios en los salarios mínimos en términos reales (%), 21 Estados miembros de la UE, enero de 2021-enero de 2022



Fuente: Red de corresponsales de Eurofound y Eurostat [prc_hicp_midx], cálculos de Eurofound

Los países pueden dividirse en tres grupos según la tendencia del salario mínimo real.

- **Aumento del tipo legal real:** De los 21 Estados miembros de la UE con salarios mínimos legales, los tipos reales aumentaron en menos de un tercio entre enero de 2021 y enero de 2022: Hungría, Croacia, Rumanía y Portugal, y, en menor medida, Lituania y Estonia.
- **Disminución modesta del tipo legal real:** Se produjo una reducción relativamente pequeña (de hasta el 2%) del poder adquisitivo de los asalariados mínimos en algo más de un tercio de los países: Francia, España, Eslovenia, Polonia, Alemania, Irlanda, Chequia y Luxemburgo.
- **Disminución significativa del tipo real legal:** Una reducción más significativa caracteriza la evolución de los tipos legales en términos reales en el tercio restante de los países de la UE, que oscila entre una caída del 3% en Malta y una caída del 7% en Letonia.

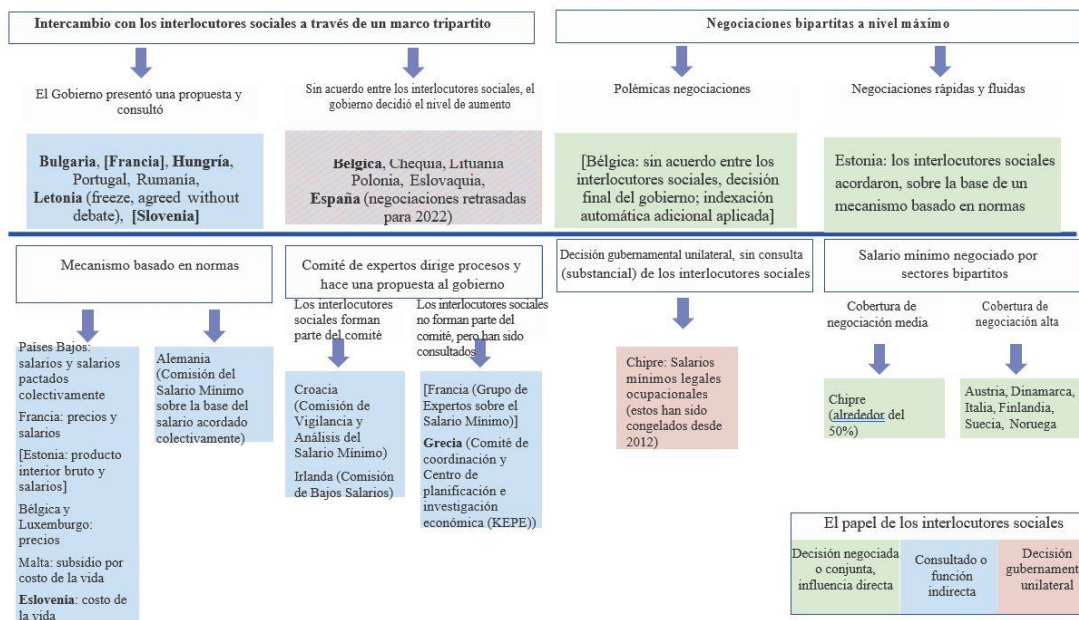
Es obvio que la situación con respecto a los salarios mínimos reales es mucho peor este año que en 2021. Entre enero de 2020 y enero de 2021, solo se produjeron reducciones del salario mínimo legal en términos reales en cuatro países (Hungría, Alemania, Estonia y España). Por el contrario, entre enero de 2021 y enero de 2022, tales reducciones tuvieron lugar en la mayoría de los países con un salario mínimo legal.

2 Fijación del salario mínimo para 2022

Proceso de fijación del salario mínimo para 2022

Procesos y procesos basados en fórmulas dirigidos por un comité de expertos

Figura 9: Fijación del salario mínimo para 2022 y papel de los interlocutores sociales



Notas: Los países en negrita han movido recuadros desde el informe del año pasado. Los corchetes indican los casos que se clasifican en más de un recuadro.

Fuente: Creado por los autores a partir de las contribuciones de la Red de Corresponsales de Eurofound.

Tipo fijado por el gobierno tras consulta o negociación infructuosa

La consulta y la negociación entre los interlocutores sociales de mayor nivel también forman parte del proceso de establecimiento en Bulgaria y España, pero las discusiones se retrasaron y se prolongaron hasta 2022.

Determinación unilateral tras negociaciones fallidas

En **España**, el proceso de negociación y consulta para 2022 volvió a retrasarse, como había sido el caso en 2021, y el nuevo tipo para 2022 se fijó en febrero de 2022 (aplicable a partir de enero), tras las infructuosas negociaciones tripartitas, basado en un acuerdo entre los sindicatos y el gobierno solamente. El aumento se basa en la recomendación formulada por un comité especial de expertos sobre el salario mínimo. El comité convocado por el gobierno tuvo que especificar una serie de aumentos que podrían lograr el objetivo de asegurar que el salario mínimo alcanzara el 60% del salario promedio. Concluyó que el salario mínimo anual para 2023 debería estar compuesto por 14 pagos de entre 1.011 y 1.049 euros.

Tabla 5: Fijación de salarios mínimos legales para 2022 en los países en los que los interlocutores sociales no llegaron a un acuerdo

País	Descripción
España	La principal consecuencia de la crisis COVID-19 para fijar el salario mínimo ha sido la oposición de los empleadores a aumentar el nivel, para evitar un impacto negativo en la economía y su recuperación. Desde el otoño de 2020, los empleadores han defendido la congelación del salario mínimo para evitar más daños a la economía y los niveles de empleo y para facilitar la recuperación. Esta oposición llevó a un aplazamiento del aumento para 2021 hasta septiembre, y hubo más oposición a cualquier aumento en febrero de 2022. El Gobierno ha mantenido su compromiso de negociar aumentos. Las negociaciones tienen lugar sobre una base tripartita, fuera de las instituciones nacionales de diálogo social. Las negociaciones sobre la reforma del mercado de trabajo con los interlocutores sociales que habían estado en marcha desde octubre de 2021 hicieron imposible discutir el salario mínimo en las semanas previas al receso de Navidad de 2021. Además, el gobierno mantuvo su objetivo de negociar un nuevo aumento para 2022 para mantener el objetivo de alcanzar el nivel del 60% del salario medio, como recomienda la Carta Social Europea, para el final de su mandato. Por esta razón, el gobierno inició un nuevo proceso de negociación con los interlocutores sociales en la última semana de enero, y el salario mínimo para 2022 se fijó en febrero.

Debates sobre la modificación de la fijación del salario mínimo

Pasar de un salario mínimo a un salario digno adecuado

Mejoras previstas en relación con los salarios medios

Además del caso de España - donde el gobierno tiene la intención de aumentar el salario mínimo al 60% del salario medio, como se discutió anteriormente - hay planes en Alemania para mejorar el salario mínimo, y en los Países Bajos se está considerando la idea.

Debates sobre políticas que afectan a los trabajadores con salario mínimo

Salarios mínimos regionales

En **España**, la organización empresarial más representativa, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), (re)lanzò la idea de fijar los salarios mínimos por región,

argumentando que 950 euros no tienen el mismo poder adquisitivo en todas las regiones, Tampoco es el salario medio - al que debe vincularse el salario mínimo, como recomiendan la Comisión Europea y la OCDE - el mismo en todas las regiones. Tanto el gobierno como los sindicatos se opusieron firmemente a esta propuesta de la CEOE, argumentando que reduciría la capacidad del salario mínimo para disminuir las desigualdades salariales. Además, los sindicatos argumentaron que la negociación colectiva ya crea oportunidades para ajustar los salarios a diferentes situaciones sectoriales, regionales y empresariales.

3 Influencia de la política de la UE en la fijación del salario mínimo nacional

Asimismo, en **España**, el Gobierno mantuvo su intención de aumentar el salario mínimo legal al 60% del salario medio, con referencia a la directiva propuesta (aunque este compromiso precedió a la propuesta).

Tabla 10: Influencia de la política propuesta de la UE en la fijación del salario mínimo nacional

País	Descripción
España	De acuerdo con la recomendación de la Carta Social Europea de que los países deben aspirar a que el salario mínimo alcance el 60% del salario medio para 2023, el gobierno nombró un comité de expertos con el objetivo de proporcionar recomendaciones sobre el camino hacia el logro de este objetivo. El Gobierno español se refirió a la recomendación de un salario medio del 60% en apoyo de su intención de aumentar el salario mínimo.

4 Último estudio sobre el salario mínimo en la UE

El capítulo destaca la investigación sobre los posibles efectos del aumento del salario mínimo alemán en 2022 y el impacto del aumento sustancial en España en 2019.

Sinopsis de investigaciones recientes relacionadas con las políticas

Los estudios enumerados en esta sección se identificaron a partir de la investigación documental realizada por Eurofound y de los informes de la Red de corresponsales de Eurofound. Este año, se identificó un número creciente de documentos de política, incluyendo análisis legales relacionados con la directiva de salario mínimo propuesta. Estos se complementaron con varias evaluaciones de impacto ex ante de los grandes aumentos previstos del salario mínimo en Alemania, Hungría y España; también, como en años anteriores,

Los estudios de caso más interesantes en la UE que investigan los impactos de las políticas de salario mínimo en la última década están en Alemania (la introducción de un salario mínimo legal en 2015), Grecia (los efectos de un gran recorte del salario mínimo en 2012 y un aumento significativo del salario mínimo en 2019, así como la introducción y abolición de un salario mínimo para los jóvenes). Los recientes aumentos sustanciales en España, Bulgaria y Hungría podrían dar lugar a interesantes investigaciones.

Algunos países en los que la investigación está menos desarrollada han empezado a investigar más detalladamente los efectos del salario mínimo. Buenos ejemplos de 2021 son Estonia, donde el Gobierno y los interlocutores sociales encargaron y financiaron conjuntamente un estudio exhaustivo de la Universidad de Tartu (Masso et al, 2021), y España, donde un grupo especial de expertos redactó un informe para informar de la prevista actualización del salario mínimo español (Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, 2021).

Efectos del aumento del salario mínimo legal

Empleo y horas de trabajo

Un estudio **español** del Banco de España se basó en la Encuesta Española de Vida Laboral Continua para investigar microdatos para 2017-2019, incluyendo así el aumento sustancial de 2019. Mediante la aplicación de varias metodologías se encontró que el empleo de los trabajadores de bajos salarios creció más lentamente después del aumento. Hubo mayores impactos adversos en los trabajadores de más edad en términos de pérdidas de empleo, y una reducción más pronunciada en las horas trabajadas y en la creación de empleo para los trabajadores más jóvenes. Según los autores, los impactos estimados deben interpretarse con cautela, debido a las dificultades para establecer un grupo de control (Barcelo et al, 2021). Otro estudio en **España** investigó en detalle el empleo juvenil entre 2006 y 2018 y mostró que la relación negativa inicialmente significativa entre los aumentos del salario mínimo y el empleo entre los tramos de 24 a 29 años desapareció una vez que los factores espaciales (p. ej., teniendo en cuenta la proximidad de las regiones) se tuvieron en cuenta en la modelización. Por el contrario, las tasas de empleo del tramo de 16 a 19 años (p. ej., los que podrían pasar de la escuela al trabajo) parecen verse afectadas negativamente una vez que se ha tenido en cuenta la dimensión espacial (López Tamayo et al., 2021).

Grado de organización

Bajo la lupa: Impactos salariales de la subida del salario mínimo de 2019 en España

Esta sección contribuye a la literatura sobre el salario mínimo presentada en este capítulo con un análisis de los efectos que las políticas de salario mínimo pueden tener en el aumento de los niveles salariales entre los empleados peor pagados, modificar la dinámica salarial en las diferentes partes de la distribución salarial y reducir los niveles de desigualdad salarial entre la fuerza laboral. El caso específico de España se utiliza para el análisis, ya que, al trazar ejemplos relevantes de políticas de fijación de salarios mínimos en la última década, se destacan los recientes desarrollos en este Estado miembro.

España aumentó su tipo legal en un 22% en 2019, pasando de 14 pagos mensuales de 735,90 € al año a 14 pagos mensuales de 900 € al año para aquellos que trabajan a tiempo completo. Esta mejora fue notable, ya que siguió a incrementos más modestos en 2017 (+8%) y 2018 (+4%), después de que el salario mínimo hubiera sido en gran medida estable entre 2009 y 2016. Este año se dispone de microdatos salariales comparables a escala de la UE que permiten evaluar los efectos de este gran aumento en 2019. El análisis empírico se basa en los datos salariales brutos (y nominales) de EU-SILC, cuya edición de 2020 incluye información salarial para 2019.

Es importante señalar que el análisis empírico presentado aquí se centra solo en explorar el impacto del aumento del salario mínimo en los niveles salariales promedio a través de la distribución salarial y en los niveles de desigualdad salarial. No analiza otros posibles impactos, como los que afectan al empleo. El aumento significativo del salario mínimo español en 2019 se produjo en el contexto de un mercado laboral que estaba experimentando una expansión dinámica del empleo después de que los niveles de empleo en el país hubieran tocado fondo en 2013 y se recuperaran a partir de entonces. Por lo tanto, el impacto potencial del aumento del salario mínimo en el empleo no debe considerarse en términos de su efecto sobre los niveles generales de empleo, sino más bien en términos de su posible impacto específico sobre ciertos grupos de empleados. Este ha sido el foco de algunos análisis empíricos, presentados en la sección anterior.

Dinámica general de los salarios en la última década

El gran impacto de la política de salario mínimo 2019 en España se hace evidente al observar la dinámica salarial en el país durante la última década. La Figura 10 muestra la evolución del salario promedio de toda la fuerza de trabajo y a través de diferentes quintiles salariales, desde los empleados peor pagados (Q1) a los empleados mejor pagados (Q5).

El mercado de trabajo español se vio gravemente afectado por la Gran Recesión y, como muestra el gráfico 10, los niveles salariales medios disminuyeron a partir de 2010. Esto fue especialmente grave y prolongado entre los empleados peor pagados, cuyos niveles salariales llegaron a su nivel más bajo en 2016, muy por debajo de sus niveles previos a la crisis. Cuando el gobierno español aumentó el salario mínimo en 2019, los niveles salariales ya habían invertido la tendencia a la baja y habían estado creciendo desde 2016 para la mayoría de la fuerza laboral.

Sin embargo, la intervención política tuvo un impacto significativo en la dinámica salarial. El crecimiento salarial se aceleró en 2019, y mucho más entre los segmentos peor pagados de la fuerza laboral que entre los empleados con salarios más altos. Los salarios de los empleados peor pagados (Q1) crecieron más en 2019, pero los de los empleados en los quintiles justo por encima de ellos (Q2 y Q3) crecieron también, más que los de los asalariados más altos (Q4 y Q5).

Figura 10: Evolución de los salarios medios por quintil salarial, España, 2009-2019



Notas: Índice, 2009 = 100.

Fuente: EU-SILC, cálculos de Eurofound

Una mirada más cercana a la evolución salarial después del aumento

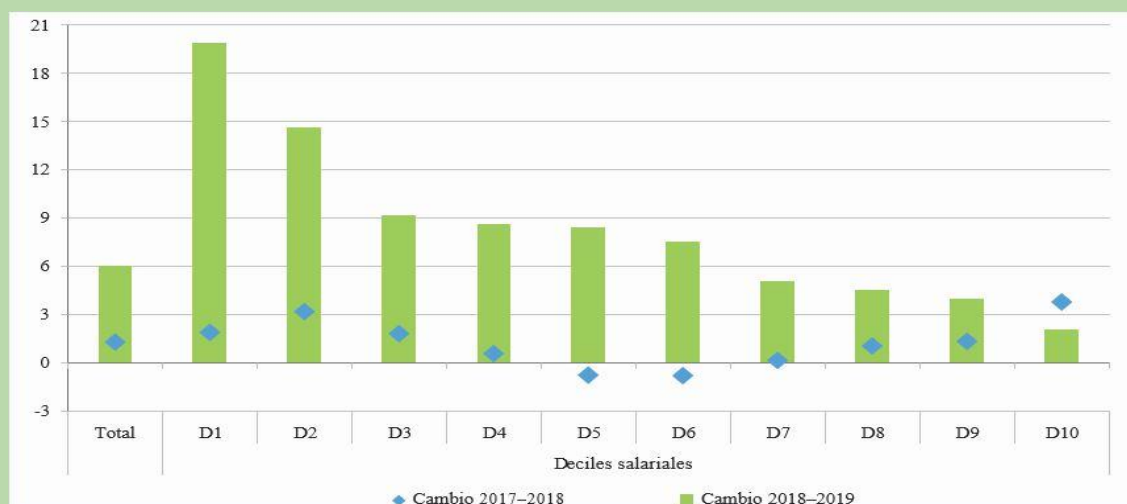
La dinámica salarial en las diferentes partes de la distribución salarial puede examinarse más de cerca centrándose específicamente en el año en que se llevó a cabo la intervención política. La Figura 11 presenta datos sobre el crecimiento salarial en 2019 (mostrando el cambio entre 2018 y 2019), en total y para los diferentes deciles salariales de la fuerza laboral. Además, compara estos desarrollos salariales con el crecimiento salarial en 2018 (el cambio entre 2017 y 2018), de modo que la dinámica salarial distintiva producida en parte por el aumento del salario mínimo en 2019 se destacan cuando se ponen en la perspectiva de la evolución general de los salarios en el año anterior. Cabe destacar varios puntos.

En primer lugar, el salario medio en España aumentó un 6% en 2019. La contribución de la subida del salario mínimo a la explicación de esta aceleración es sin duda significativa, ya que el salario medio había crecido solo en torno al 1% durante el año anterior.

En segundo lugar, el impacto de la política es mucho más evidente cuando se consideran las marcadas diferencias en la dinámica salarial entre las diferentes partes de la distribución salarial en 2019. Mientras que en 2018 los salarios crecieron ligeramente más del 1% en promedio y más que entre los principales asalariados, especialmente, el crecimiento salarial en 2019 fue notablemente más alto entre los segmentos peor pagados de la fuerza laboral (+20% en el decil salarial inferior), con el crecimiento disminuyendo gradualmente de un decil al siguiente a través de la distribución salarial (a +2% en el decil salarial superior).

En tercer lugar, el aumento del salario mínimo español en 2019 parece haber aumentado significativamente los salarios de una parte relativamente grande de la fuerza de trabajo que gana salarios relativamente bajos. Aunque el crecimiento salarial fue mayor entre los asalariados más bajos, parece que hubo efectos de arrastre notables en toda la distribución salarial, ya que el crecimiento salarial fue de alrededor del 10% para los empleados en los deciles salariales tercero a quinto. Una de las explicaciones de este fenómeno pueden ser las características del proceso de negociación colectiva español. España ha sido tradicionalmente un país en el que una proporción relativamente baja de empleados gana el salario mínimo, porque los interlocutores sociales utilizan el nivel legal del salario mínimo para empezar a negociar niveles salariales más altos aplicables a diferentes sectores, que en última instancia cubren una gran proporción de la mano de obra. Por lo tanto, el notable aumento del tipo legal en 2019 dio lugar a grandes aumentos no solo entre los empleados que ganan alrededor de los niveles de salario mínimo, sino también entre los empleados que ganan salarios más altos, que pueden haberse beneficiado de salarios más altos en sus sectores como resultado de los efectos indirectos del nuevo tipo legal sobre los niveles salariales acordados colectivamente.

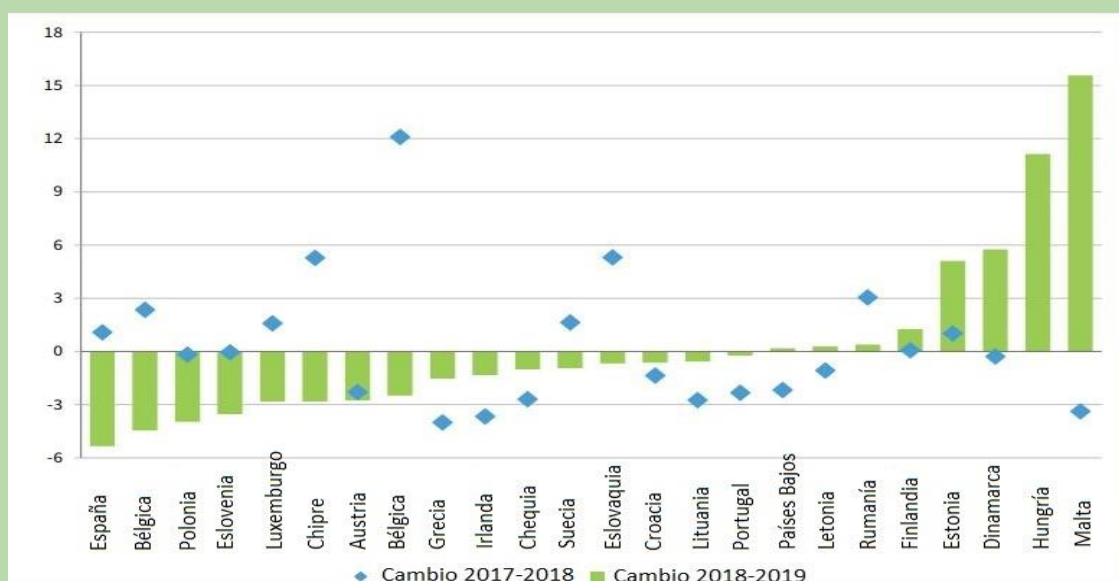
Figura 11: Variación relativa de los salarios medios (%) por decil salarial, España, 2018 y 2019



Fuente: EU-SILC, cálculos de Eurofound

Es importante destacar el notable impacto de esta iniciativa política sobre las disparidades salariales en el mercado laboral español. España se caracteriza típicamente por niveles relativamente altos de desigualdad salarial (medidos por el índice de Gini): por ejemplo, ocupó la séptima posición entre los países de la UE de 27 en términos de niveles de desigualdad salarial en 2018. En este contexto, la dinámica salarial desatada por el aumento del salario mínimo en 2019 contribuyó a una reducción significativa de las disparidades salariales entre los diferentes grupos de la fuerza laboral. El gráfico 12 muestra que España fue el Estado miembro de la UE que registró la mayor reducción de la desigualdad salarial en 2019, lo que contrasta con la expansión de la desigualdad salarial que se había producido en el año anterior (como resultado del aumento de los salarios entre los principales asalariados).

Figura 12: Variación relativa de la desigualdad salarial (%), EEMM de la UE, 2018 y 2019



Notas: Se excluyen tres Estados miembros: Alemania e Italia porque no se disponía de datos salariales EU-SILC para 2019, y Francia debido a un cambio en la información salarial de neto a bruto.

Fuente: EU-SILC, cálculos de Eurofound

En resumen, el aumento del salario mínimo español en 2019 dio lugar a un notable aumento de los niveles salariales en la parte inferior de la distribución salarial y a una reducción significativa de la desigualdad salarial. Por otra parte, es importante señalar que estos efectos se hacen aún más fuertes cuando el análisis incluye una pequeña fracción de empleados con salarios extremadamente bajos que normalmente se excluyen del análisis empírico (véase el Recuadro 7 para más detalles).

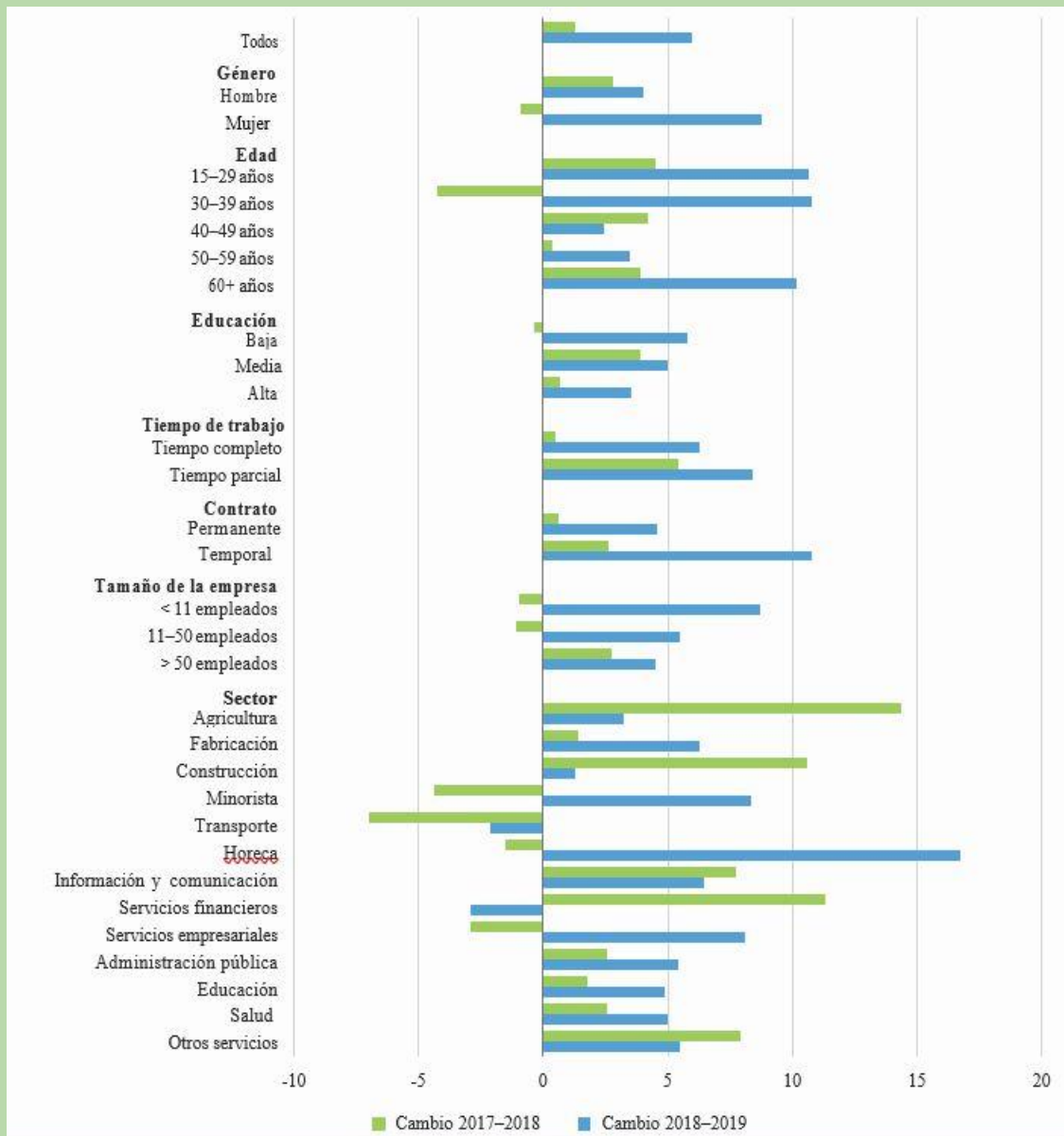
Impacto desigual de la política en la mano de obra

Se ha demostrado que un crecimiento salarial significativo, especialmente en la parte inferior de la distribución salarial, se produjo en España en 2019, probablemente explicado por el aumento del salario mínimo. Dado que ciertos grupos de trabajadores tienen más probabilidades de recibir salarios más bajos, es de esperar que esta decisión política haya causado un mayor crecimiento salarial entre ciertos tipos de empleados de la fuerza de trabajo, es decir, los más representados en la parte inferior de la distribución salarial. La Figura 13 muestra el crecimiento salarial en España en 2019 (comparado con el de 2018) para los trabajadores agrupados según las características sociodemográficas y de empleo.

Los resultados muestran que esta intervención política, que provocó un cambio significativo en la tendencia del crecimiento salarial observada el año anterior, tendió a beneficiar más a ciertos grupos de trabajadores.

- Los salarios de las mujeres aumentaron mucho más que los de los hombres (el doble).
- Tanto los empleados más jóvenes como los de más edad (menores de 30 años y mayores de 60 años) vieron aumentar sus salarios más que los de 40 a 59 años. Además, las personas de 30 a 39 años de edad se beneficiaron de grandes aumentos salariales, lo que tal vez refleja el uso generalizado de contratos temporales asociados con los bajos niveles salariales en este grupo de empleados.
- Los empleados con un bajo nivel de educación también se beneficiaron, aunque la relación entre el crecimiento salarial y el nivel educativo quizás no sea tan relevante en el caso de España, como tener una educación postsecundaria o terciaria no protege a los trabajadores de los niveles salariales relativamente bajos en España tanto como lo hace en otros países europeos.
- Los salarios de los trabajadores a tiempo parcial aumentaron más que los de los empleados que trabajan a tiempo completo.
- Los niveles salariales de los empleados temporales aumentaron más del doble que los de los empleados con contratos permanentes.
- Los empleados que trabajan en empresas más pequeñas (con 10 o menos empleados) recibieron aumentos salariales mucho mayores que los que trabajan en grandes empresas con más de 50 empleados (sus salarios crecieron el doble).
- Los empleados que trabajan en el sector de servicios también vieron aumentar sus salarios significativamente. Los que más se beneficiaron fueron los empleados que trabajaban en el sector de Horeca (+17%), el comercio minorista y el sector inmobiliario, y las actividades profesionales y administrativas (todas +8%).

Figura 13: Variación relativa de los salarios medios (%) según las características sociodemográficas y de empleo de los trabajadores, España, 2018 y 2019



Fuente: EU-SILC, cálculos de Eurofound

Recuadro 7: Cartografía de la parte inferior de la distribución salarial - España

El análisis empírico de los datos salariales españoles presentado en este capítulo se basa en un enfoque comúnmente utilizado por Eurofound cuando se trata de datos salariales (véase Eurofound (2014) para una descripción detallada). En resumen, implica la aplicación de algunas correcciones a la variable anual de la renta laboral proporcionada en EU-SILC para que se pueda construir un salario mensual equivalente a tiempo completo. Como parte de este análisis, los casos con valores salariales improbablemente bajos (definidos como aquellos por debajo de la mitad del salario mínimo del país en cuestión en un año determinado) se eliminan del análisis,

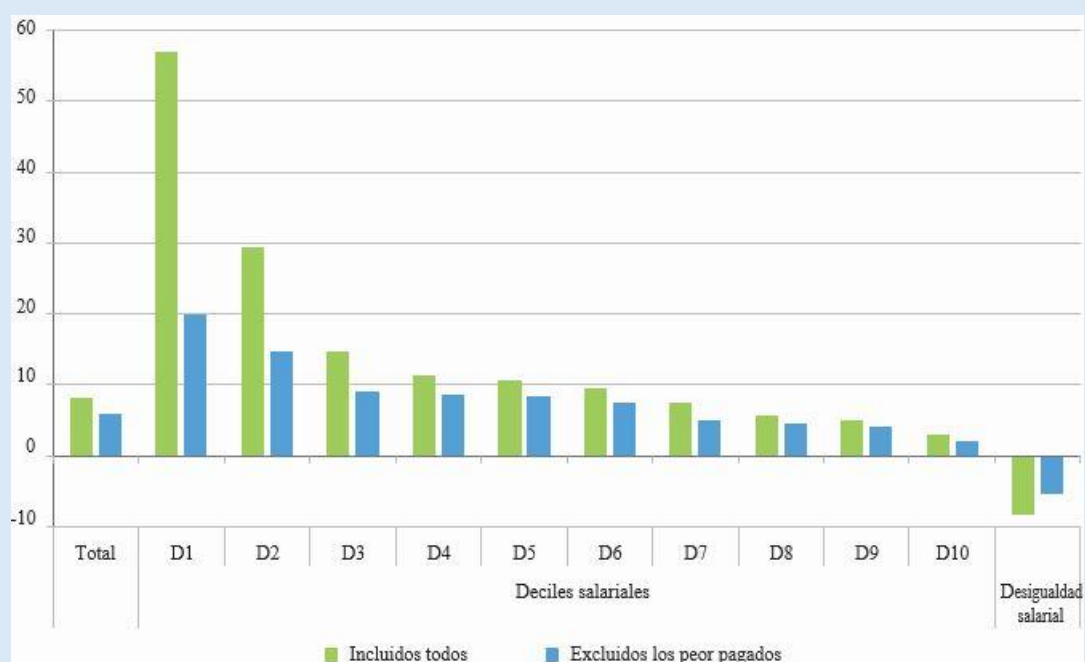
porque se consideran poco fiables. Estos niveles de salarios anormalmente bajos entre ciertos empleados podrían ser causados por un pago insuficiente significativo (debido a que los empleadores no cumplen con las regulaciones del salario mínimo) o por los empleados que informan erróneamente de sus niveles salariales reales (por ejemplo, diciendo que trabajaron más meses de los que realmente lo hicieron durante el año por el que recibieron los ingresos).

En el caso de España, alrededor del 4% de la muestra reportó valores salariales anormalmente bajos en 2018, mientras que menos del 3% lo hizo en 2019, lo que refleja el crecimiento salarial entre los empleados peor pagados. Estos empleados no fueron tomados en cuenta en los resultados presentados hasta ahora, pero como el aumento del salario mínimo español en 2019 fue significativo y tuvo un gran impacto en los empleados peor pagados, vale la pena ver los resultados cuando se incluye toda la muestra de empleados, independientemente de si los salarios anormalmente bajos de algunos de ellos pueden ser el resultado de la notificación de errores.

La Figura 14 muestra que el crecimiento salarial en la parte inferior de la distribución salarial en 2019 se hace aún mayor cuando todos los empleados se incluyen en el análisis. Los niveles salariales medios aumentaron enormemente entre los empleados en el decil peor pagado y, en menor medida, entre los empleados en los deciles adyacentes. Como resultado, la reducción de la desigualdad que tuvo lugar en 2019 también se hace más marcada.

Es importante señalar este crecimiento salarial muy intenso entre los empleados peor pagados. Aunque no se puede decir con certeza si todos los empleados con valores salariales anormalmente bajos están mal pagados o si algunos empleados han informado erróneamente de sus ingresos, está claro que el aumento del salario mínimo en 2019 aumentó significativamente el dinero ganado por estos empleados.

Figura 14: Variación relativa de los salarios medios por decil salarial, y variación de la desigualdad salarial, España, 2019 (%)



Notas: Los datos se refieren a los cambios entre 2018 y 2019.

Fuente: EU-SILC, cálculos de Eurofound

Los empleados españoles que declaran valores salariales anormalmente bajos tienden a ser trabajadores temporales (60%, mientras que el 40% tienen contratos permanentes); más de la mitad trabajan en empresas con 10 o menos empleados; más del 40% tienen un bajo nivel educativo; más de la mitad tienen entre 30 y 50 años; tienen más probabilidades de ser mujeres que hombres (55% y 45%, respectivamente); y alrededor del 70% trabajan en diversos sectores de servicios (hoteles y restaurantes, actividades profesionales y administrativas, comercio minorista, servicios de salud y otras actividades de servicios) o en agricultura.

5 Conclusiones

Grandes aumentos nominales, pero perspectivas más sombrías una vez que se tiene en cuenta la inflación: En un contexto en el que la inflación está aumentando a un ritmo que no se había visto en décadas en toda la UE, la situación del salario mínimo legal de este año varía significativamente dependiendo de si se consideran los tipos nominales o reales.

Si bien los tipos nominales aumentaron en todos los Estados miembros excepto en Letonia, y de manera bastante significativa, el panorama cambia notablemente una vez que se tiene en cuenta la inflación. De los 21 Estados miembros de la UE con un salario mínimo legal, los salarios mínimos reales han disminuido en más de dos tercios de ellos, cayendo un 2% o menos en algunos (por ejemplo, Alemania, Polonia, España y Francia), pero un 3-7% en otros (por ejemplo, los Países Bajos, Bélgica y Grecia). Esto significa que los tipos legales aumentaron en términos reales en menos de un tercio de los 21 Estados miembros (Hungría, Croacia, Rumanía, Portugal, Lituania y Estonia) entre enero de 2021 y enero de 2022..

Este deterioro generalizado de la capacidad adquisitiva de los asalariados del salario mínimo se agravará a medida que avance el año. Si persisten las actuales tendencias inflacionistas y no se conceden incrementos adicionales, casi ningún Estado miembro registrará un aumento del salario mínimo real en los próximos meses, y la norma será seguir reduciendo la capacidad adquisitiva de los empleados peor pagados.

La inflación vuelve a la agenda: La inflación ha reemplazado las preocupaciones de COVID-19 como el tema principal para la consideración en la negociación del salario mínimo. Aunque la inflación no ocupó un lugar tan destacado como cabría esperar en las negociaciones para fijar los tipos de este año, debido a que las presiones sobre los precios se aceleraron principalmente en los últimos meses de 2021, su importancia aumentará considerablemente si persisten las tendencias actuales.

Sin embargo, las partes interesadas a menudo se refirieron al aumento de la inflación durante las rondas de negociación en 2021. Los sindicatos en particular plantearon la cuestión al abogar por mayores aumentos en los salarios mínimos legales, y los gobiernos también lo hicieron al justificar los nuevos tipos nominales establecidas para enero de 2022. Queda por ver si la inflación persistente a medida que avanza 2022 obligará a los gobiernos a aumentar los tipos legales durante el transcurso del año, como ya han anunciado los gobiernos griego y francés que harán a mediados de 2022.

El aumento de la inflación ya ha afectado a los cálculos realizados durante la fijación del salario mínimo para 2022, lo que ha dado lugar a mayores aumentos en los Estados miembros que utilizan fórmulas de indización a la hora de decidir sus tipos legales (Bélgica y Francia). Si bien la inflación en todo el año 2021 fue moderada, si persisten las tendencias actuales, el aumento de

la inflación aumentará sustancialmente los tipos legales en estos Estados miembros cuando se actualicen los salarios mínimos.

Las reformas de los sistemas y prácticas nacionales de fijación del salario mínimo son prolongadas: Esta serie de informes anuales sobre los salarios mínimos ha informado sistemáticamente sobre los Estados miembros que debaten o aplican cambios en aspectos de sus sistemas de fijación de salarios mínimos. La mayoría de los debates sobre esas reformas que se han informado este año ya han durado varios años, pero no se ha avanzado mucho. Este es el caso, en particular, de Bulgaria, Chequia y Rumanía, que siguen debatiendo criterios transparentes y previsibles para fijar el salario mínimo; Malta, que está estudiando una reforma del mecanismo de subsidio por coste de la vida; y Chipre e Italia, que contemplan la introducción de un salario mínimo legal.

La propuesta de directiva sobre el salario mínimo puede, por un lado, haber promovido y alimentado estos debates, ya que es probable que algunos aspectos de la propuesta se hayan filtrado, influyendo y revigorizando las reformas nacionales previstas, y a veces latentes. Por otro lado, también puede haber actuado como freno, ya que algunos actores pueden esperar hasta que se finalicen las negociaciones sobre la directiva antes de seguir adelante con las reformas.

Los sistemas que son predecibles y flexibles funcionan mejor: ¿Cuál es el equilibrio adecuado entre los mecanismos basados en normas y el establecimiento discrecional? Mientras que muchos países están debatiendo el establecimiento de criterios claros para la fijación del salario mínimo (por ejemplo, Bulgaria, Chequia, Rumanía y España), también en un esfuerzo por limitar la influencia política arbitraria o preelectoral, otros con normas más estrictas son (al menos hasta cierto punto) cuestionando su mérito. En Francia, que tiene una fórmula jurídicamente vinculante, el grupo de expertos sigue abogando por una mayor discrecionalidad a la hora de fijar el salario mínimo, para dar más margen de maniobra al Gobierno. Y Malta también está considerando reformar su mecanismo de indización, en parte para tener en cuenta los fuertes aumentos de la inflación.

Las experiencias de los últimos años han demostrado que la perturbación se produce regularmente: además de los altibajos del ciclo económico (incluida la Gran Recesión), los países pueden enfrentarse a crisis financieras o socioeconómicas internas (como en Grecia, por ejemplo) o perturbaciones que afecten a socios comerciales importantes (por ejemplo, los efectos del Brexit en Irlanda y otros países). La pandemia COVID-19 y sus impactos asociados en las empresas afectaron a todos los países, y ahora hay una inflación creciente después de la pandemia, que probablemente se verá agravada por las consecuencias de la guerra en Ucrania.

El mejor enfoque está probablemente en algún punto entre los extremos de un sistema de fijación de salario mínimo que se adhiere estrictamente a una fórmula y un sistema con criterios de orientación vagos que crea espacio para la intervención política y la discreción a lo largo del proceso. El sistema ideal sería aquel que establezca criterios claros para la fijación del salario mínimo, que se debe cumplir en tiempos normales cuando las economías y los mercados de trabajo funcionan de manera constante, pero con suficiente flexibilidad para desviarse de esos criterios en caso de que la situación general lo justifique o lo exija (incluso cuando el sistema no funcione como se espera).

En los Estados miembros se han detectado algunos efectos iniciales limitados de la propuesta de Directiva sobre el salario mínimo: Las repercusiones de la propuesta de directiva de la UE en

la fijación de los salarios mínimos a nivel nacional siguen siendo limitadas, lo que no es inesperado, dado que la directiva todavía se estaba negociando. Sin embargo, algunos países y actores parecen haber comenzado a reflexionar sobre las posibles repercusiones de la Directiva en sus prácticas nacionales, e incluso a participar en debates sobre políticas nacionales y en la preparación de cambios. Los datos facilitados por la Red de corresponsales de Eurofound muestran que algunos países se han comprometido a aumentar los salarios de acuerdo con el valor indicativo de referencia del salario mínimo mencionado en la Directiva. Otros han comenzado a reflexionar sobre aspectos de reforma de sus procesos de fijación de salarios o sobre los criterios para determinar el nuevo tipo.

Por el contrario, se encontraron pocas pruebas de debates políticos sobre cómo mejorar la cobertura de la negociación colectiva, que es otro aspecto clave de la propuesta. Sólo en dos Estados miembros (Italia y Portugal) se hizo hincapié en la medida en que la negociación colectiva proporciona (o no proporciona) salarios más altos, aunque las partes interesadas danesas, letonas y noruegas han comenzado a reflexionar sobre cómo aumentar la cobertura de la negociación. Se observarán más efectos una vez que se haya adoptado la Directiva y los Estados miembros entren en la fase de transposición.

La investigación evaluativa sobre los aumentos del salario mínimo sigue fragmentada: Una importante línea de investigación en torno a los salarios mínimos es la investigación de evaluación, que investiga en profundidad los efectos de los aumentos de salarios mínimos en el pasado en una serie de indicadores, incluyendo, entre otros, el empleo, las horas de trabajo, el desempleo, los salarios, la pobreza laboral, satisfacción laboral y diversos resultados de la empresa. Si bien la evaluación de impacto de la Comisión Europea que acompaña a la directiva propuesta ofrece una visión global de todos los Estados miembros, esta serie de informes ha puesto de manifiesto que la mayoría de estas investigaciones a nivel nacional se concentran en un puñado de Estados miembros - en particular, en los que cuentan con organismos de expertos bien dotados. En otros Estados miembros, la investigación evaluativa está mucho más fragmentada, es menos frecuente, se lleva a cabo ad hoc o no es adquirida por las instituciones más autorizadas. Además, los efectos de los cambios en los salarios mínimos sobre los salarios y el empleo siguen investigándose más que otros resultados. Cabe destacar en particular la ausencia de estudios cuantitativos exhaustivos sobre la relación entre los salarios mínimos y la pobreza en el trabajo. En general, sigue habiendo margen para mejorar en muchos países cuando se trata de proporcionar información básica basada en pruebas a los responsables de la adopción de decisiones encargados de fijar el salario mínimo.