

Salario mínimo en los países de la Eurozona. ¿Ventaja competitiva o indicador de pobreza?

Minimum wage in Eurozone's countries. ¿Competitive Advantage or Poverty Indicator?

 José Gesto Rodríguez¹

Artículo recibido el 03/05/2022

Artículo aprobado el 03/08/2022

Resumen

El establecimiento por ley de un salario mínimo, desde fines del siglo XIX ha sido un mecanismo habitual al que se recurre en las economías modernas con la finalidad de moderar los efectos que las crisis y recesiones económicas suelen generar sobre los salarios de los trabajadores. No obstante, se han suscitado permanentemente un sinnúmero de controversias principalmente enfocadas a la influencia que este instrumento puede tener sobre el empleo, y en torno al análisis de su real efectividad en la reducción de las desigualdades de ingresos. En este artículo se hace una revisión documental de carácter narrativo sobre la política de salario mínimo en la Unión Europea, particularmente en la eurozona, sus posibles efectos sobre el empleo, su utilidad como herramienta para combatir la pobreza, y su incidencia en la competitividad. Al presente, la influencia del salario mínimo sobre estos aspectos sigue siendo motivo de discusión; particularmente, aludiendo a la Unión Europea, el debate pareciera no concluir en un futuro cercano.

_77

Palabras clave: salario mínimo, pobreza, competitividad, Unión Europea, eurozona.

Citar como: Gesto, J. Salario mínimo en los países de la Eurozona. ¿Ventaja competitiva o indicador de pobreza?. Visión Empresarial, Vol. 1 No. 2, 77-103.

¹ Prof. Dr. mult. Dr. h. c. mult. José Gesto Rodríguez. Consejero privado. Lord of the Manor of Leckhampstead, UK. Broker educativo. Vicerrector de estrategia académica y RR.HH. Unión Europea. campus.off@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-9396-6020>

Abstract

The establishment by law of a minimum wage, since the end of the 19th century, has been a common mechanism that is used in modern economies in order to moderate the effects that economic crises and recessions usually generate on workers' wages. However, there have been a permanent number of controversies mainly focused on the influence that this instrument can have on employment, and around the analysis of its real effectiveness in reducing income inequalities. This article makes a documentary review of a narrative nature on the minimum wage policy in the European Union, particularly in the euro area, its possible effects on employment, its usefulness as a tool to combat poverty, and its impact on competitiveness. At present, the influence of the minimum wage on these aspects remains a matter of discussion; particularly, referring to the European Union, the debate seems not to end in the near future.

Keywords: minimum wages, poverty, competitiveness, European Union, eurozona.

Introducción

Los salarios mínimos existen prácticamente en todos los Estados miembros de la Unión Europea [UE] (Schulden, 2014); incluso, se fijan y se establecen de maneras muy diferentes a lo largo de toda la región. En este sentido, algunos autores consideran que los salarios mínimos representan la piedra angular del “Modelo Social Europeo”¹. Sin embargo, el proceso continuo de integración europea, hasta ahora, ha tenido muy poco que ver con ellos. De hecho, los salarios están explícitamente excluidos de las competencias de las instituciones europeas en los tratados existentes, al contrario de otras áreas de trabajo y empleo, como el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad. Aún así, en el contexto de la creciente integración europea, parece al menos plausible que tarde o temprano haya algún intento de coordinar este importante aspecto de la política social a través de países (Fernández y Vacas, 2013).

Como se pone en evidencia en el presente artículo, la idea se ha debatido a nivel regional varias veces desde que nació la UE, y parece estar ganando impulso en el contexto de la crisis económica actual. Por supuesto, la discusión no está de ningún modo resuelta, ya que muchos actores europeos y regionales importantes

consideran que esta área debe permanecer dentro del ámbito de los gobiernos nacionales y de acuerdo con las tradiciones y prácticas locales. Ciertamente, es posible que los salarios, y los salarios mínimos, se mantengan directamente en el nivel de competencia nacional en el futuro previsible. Aun así, resulta interesante explorar qué tipo de implicaciones se asociarían con tal coordinación de la política europea de salario mínimo.

A continuación, se hace una revisión documental de carácter narrativo sobre la discusión de la fijación del salario mínimo en los países de la eurozona², tratando de aportar argumentos y hechos que permitan nutrir el controversial debate acerca de este tema.

Marco Teórico

Origen del salario mínimo y algunas connotaciones históricas

La noción de salario surge en el contexto de relaciones sociales construidas en el devenir de la historia de la humanidad; su conceptualización ha evolucionado, enmarcada por la lucha de los trabajadores y por la necesidad de dar solución a los conflictos laborales que han surgido en cada época. En la antigua sociedad

¹ La Unión Europea ha venido incorporando de forma progresiva un conjunto de normas, disposiciones y actuaciones que establecen y desarrollan principios, procedimientos y derechos de protección social (Guamán y Noguera, 2014) a favor de los ciudadanos europeos. Esta actuación jurídico-normativa ha conformado, según algunas aproximaciones, lo que se ha venido denominando como “Modelo Social europeo” común a los Estados miembros (Barón, 2009). El Modelo Social Europeo, promueve la ciudadanía social, entendida como una limitación a la desigualdad social y económica, una mayor protección a los más vulnerables y un partenariado social activo (Moreno y Serrano, 2007). Como objetivo estratégico, auspicia el crecimiento económico sostenido y sostenible basado en la cohesión social (Calatrava, 2018).

² La eurozona, denominada oficialmente zona del euro y llamada también zona euro, es el conjunto de Estados miembros de la Unión Europea (UE) que han adoptado el euro como moneda oficial, formando así una unión monetaria. Los diecinueve (19) Estados que forman la zona del euro son: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Portugal. Aquellos que no participan en la moneda única los siguientes Estados miembros de la Unión Europea: Bulgaria, República Checa, Dinamarca, Croacia, Hungría, Polonia, Rumanía, Suecia, Reino Unido (Banco Central Europeo, 2020).

esclavista, cada esclavo recibía lo indispensable para la subsistencia, de tal forma que pudiera estar en condiciones óptimas para el trabajo; en la actual sociedad capitalista, se ha establecido un salario mínimo que teóricamente debe garantizar el sustento del trabajador y de su familia (Galvis, 2014). “Inicialmente, el ámbito de aplicación de los salarios mínimos abarcaba un número relativamente escaso de categorías de trabajadores, y su objeto era proteger a las personas que se consideraban especialmente vulnerables” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a).

La génesis de la definición del salario mínimo como figura legal, tiene sus antecedentes en Nueva Zelanda debido a las continuas manifestaciones de los trabajadores y a la fuerte huelga marítima ocurrida en el año 1890 (una de las más importantes de ese país) (Arango et al., 2007). Con el propósito de dar solución a esta problemática, el gobierno emitió la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial de 1894, a través de la cual se autorizó la formación de sindicatos, asociaciones industriales, consejos de conciliación y la creación de un Tribunal de arbitraje que mediara entre trabajadores y empresarios, teniendo facultades para la fijación de los salarios y condiciones mínimas laborales (Hammond, 1913). Este hecho representó la culminación de los esfuerzos de los sindicatos para el aseguramiento de un estatus legal y para la obtención de un salario mínimo obligatorio, así como mejores condiciones de empleo (Department of Labour, 1966; citado por Arango et al., 2007).

Nueva Zelanda fue el primer país que instauró un salario mínimo, ya en 1894; siguieron sus pasos el estado australiano de Victoria en 1896, y el Reino Unido en 1909 (OIT, 2020a). A posteriori, durante la primera posguerra, los movimientos obreros continuaron su avance en la edificación de las bases institucionales del salario mínimo, tomando en consideración las complejas y difíciles condiciones sociales. Los gobiernos

liberales en Gran Bretaña de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, realizaron reformas de significativa importancia, lideradas entre otros notables por el ministro, primero de comercio y después de hacienda, David Lloyd George; sobresaliendo entre ellas, la Ley de la Marina Mercante, a través de la cual se hicieron mejoras a las condiciones de trabajo de los marineros; y la Ley de Pensiones para la Vejez, que instituyó la obligatoriedad de una pensión de cinco chelines para todos los mayores de 70 años con ingresos inferiores a las 32 libras semanales.

En el año de 1911, fue introducida la Ley de Seguros Nacionales para la creación de los seguros de enfermedad y desempleo, bajo la financiación conjunta de empleados y empleadores. A pesar de ello, continuaba siendo difícil el ambiente laboral en Gran Bretaña, a causa de lo cual, se presentaron en pro del establecimiento de un salario mínimo, las huelgas mineras de Gales entre 1910 y 1914; de estibadores, marineros y trabajadores ferroviarios en 1911; y la de mineros, un año después (Arango et al., 2007).

En virtud de los frecuentes conflictos laborales surgidos en distintas localidades de Europa, en la conferencia de Berna de 1919, se redacta la “Carta del Trabajo”, estableciéndose los principios relativos a la protección de los trabajadores y generándose, además, los espacios de negociación entre empleadores y trabajadores conducentes a una fijación de salarios concertada. Adicionalmente, esta reunión desempeñó un papel fundamental en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que tiene como propósito el establecimiento de instituciones formales orientadas a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores; con la fijación del salario mínimo, como uno de los mecanismos para lograrlo (Kurczyk et al., 2007; citados por Galvis, 2014).

Así entonces, a nivel internacional la primera normativa referida al salario mínimo tiene lugar en el año 1928 con el Convenio Núm. 26 de OIT (Convenio para la fijación de salarios mínimos) –donde la agricultura quedó excluida del ámbito de aplicación–, según el cual en su Artículo 1 se obliga a sus miembros:

[...] a establecer o a mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos (OIT, 1928).

Superando las cien ratificaciones, el Convenio Núm. 26 se mantiene hasta la actualidad entre los convenios más ratificados de la mencionada organización. En complemento a este instrumento, la Recomendación Núm. 30, “preconiza la participación de las mujeres en los organismos encargados de la fijación de salarios y la adopción de medidas eficaces para proteger a los empleadores respetuosos de la legislación frente a la posibilidad de una competencia desleal” (OIT, 2020b).

Tras la Segunda Guerra Mundial aumentó el número de países dispuestos a adoptar sistemas de salario mínimo; lo hicieron, por ejemplo, algunos de los nuevos países independientes, como la India (1948) y Pakistán (1961). En África, los países de habla francesa adoptaron el modelo francés de salario mínimo general (SMIG), que preveía una tasa más baja para la agricultura (SMAG), mientras que los países de habla inglesa adoptaron el sistema de los consejos de salarios sectoriales, tradicional en el área de influencia británica. (OIT, 2020a)

El contexto de legalidad para la implementación de los salarios mínimos paulatinamente expandió su amplitud

a medida que se afianzaba el reconocimiento de la necesidad de proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos.

Los salarios mínimos de cobertura nacional comenzaron a aplicarse en los Países Bajos (1969), Francia (1970) y España (1980). En los Estados Unidos, la cobertura de estos sistemas pasó de alrededor del 20 por ciento de la fuerza de trabajo en los primeros años de existencia del salario mínimo, a casi el 80 por ciento en 1970 (Neumark y Wascher, 2008). La cobertura también se amplió en los países que contaban con tasas salariales mínimas por sector económico. En varios estados de la India, por ejemplo, se incrementó gradualmente el número de sectores y de ocupaciones incluidos en la lista oficial de empleos cubiertos por la Ley de Salarios Mínimos. (OIT, 2020a)

En general, desde el año 1928 hasta el año 1970, la OIT alcanzó la ratificación de muchos de sus convenios, logrando que un número importante de países incorporaran el salario mínimo como una de sus políticas sociales. Se considera, además, que el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (Núm. 131), adoptado por la OIT en 1970, brinda una protección de mayor amplitud a los trabajadores, que la prevista en el Convenio Núm. 26 (OIT, 2014). En su Artículo 3 refleja particularmente la importancia que se le da a la forma y condiciones con las cuales se fija el salario mínimo:

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de

seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. (OIT, 1970)

Sin embargo, bajo la influencia del ámbito económico e intelectual de las décadas de los años 70 y 80, en algunos países se puso fin a esta expansión; como en efecto lo hizo el Reino Unido al dismantelar su sistema de consejos de salarios en el decenio de 1980.

En los últimos años, se han implementado sistemas de salarios mínimos en muchos países, o se han consolidado los sistemas existentes, como un mecanismo orientado a la superación de la pobreza de los trabajadores y para combatir la desigualdad social (OIT, 2020c). En el año 1999, el Reino Unido estableció un nuevo sistema de salario mínimo legal con cobertura nacional. Durante los primeros años de la década de los noventa, otros ocho Estados miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos³ (OCDE) han fijado un salario mínimo legal (República Checa, República Eslovaca, Polonia, Estonia, Eslovenia, Irlanda, Israel y, más recientemente, Alemania (OCDE, 2015).

Pese a ello, la gran mayoría de los países de la OCDE que no han establecido un salario mínimo legal disponen con niveles de base legales, instaurados en el marco de convenios colectivos (por ejemplo, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suiza). Por consiguiente, pudiera afirmarse que prácticamente existen salarios mínimos en todos los países europeos (OIT, 2020c).

De la misma forma, gran parte de las economías en desarrollo y economías emergentes han implementado sistemas de salarios mínimos o reforzado los sistemas ya existentes. Por ejemplo, China estableció un salario mínimo en 1994 y lo fortaleció en 2004; Sudáfrica implementó un sistema de salarios mínimos sectorial tras la culminación del apartheid⁴, en 1997; Brasil reavivó su política de salario mínimo en el año 2005; la Federación de Rusia mejoró su salario mínimo nacional con la imposición de niveles de base regionales en 2007; y Malasia acordó un salario mínimo nacional en 2013, Myanmar y la República Democrática Popular Lao lo hicieron en 2015, y Macao (China) lo hizo en 2016. En África, el último país en introducir un salario mínimo nacional fue Cabo Verde (2014) (OIT, 2020a).

³La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) "es una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor" Tiene como objetivo el "promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas" (OCDE, 2020^a, p. s/n). Está compuesta oficialmente por 36 miembros: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza, Turquía (OCDE, 2020b).

⁴El apartheid fue el sistema de segregación racial, especialmente establecido en la República de Sudáfrica por la minoría blanca (Diccionario de la Real Academia Española, 2020). Básicamente, consistía en la creación de lugares separados, tanto habitacionales como de estudio o de recreo, para los diferentes grupos raciales, en el poder exclusivo de la raza blanca para ejercer el voto y en la prohibición de matrimonios, o incluso, relaciones sexuales entre blancos y negros.

El concepto de salario mínimo

La Organización Internacional del Trabajo establece que el salario mínimo debe ser entendido como la suma mínima que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados como remuneración por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimientos; que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo; que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países (OIT, 2013-2014). Tal definición hace alusión al carácter vinculante y de obligatoriedad de los salarios mínimos, con independencia del método utilizado para su fijación. En este sentido, resulta pertinente tomar en consideración que los salarios mínimos pueden ser establecidos a través de la ley, por decisión de una figura de autoridad competente o de una junta o consejo de salarios, o por dictamen de los tribunales del trabajo o los juzgados laborales; también pueden ser fijados dando fuerza de ley a las respectivas disposiciones contenidas en los convenios colectivos (OIT, 2020c). Al respecto, Payo (2015), señala que “el salario mínimo es una remuneración determinada de modo variable según cada país, para cada período laboral (día, hora, mes) que los empleadores deben pagar como piso a sus trabajadores” (p. 98).

Las ideas sobre el papel del salario mínimo, así como la manera en la que este ha sido usado, han sufrido modificaciones y transformaciones a lo largo del tiempo, generando una incidencia en el contenido de las discusiones acerca de sus efectos. Desde una perspectiva histórica, el salario mínimo fue visualizado como un instrumento destinado a frenar la explotación y competencia irrestrictas que colocaban en peligro la reproducción de la fuerza de trabajo; es decir, como una herramienta cuyo propósito es lograr la imposición de

un límite a la capacidad unilateral de los empleadores para el establecimiento de los salarios (Marshall; citado por De la Garza, 2003).

Arango et al. (2007) afirman que la legislación sobre el salario mínimo generalmente tiene su justificación en su propósito de contrarrestar el poder de los empleadores sobre el salario y de dar garantía a las necesidades esenciales del trabajador y a su familia. A través de normativas estatales, muchos países establecen la fijación de un salario, que como mínimo deben pagar las empresas a sus trabajadores. Empero, los temas vinculados al salario mínimo son constantemente debatidos puesto que quienes proponen aumentarlo sustancialmente, consideran que es una forma de elevar los ingresos de los trabajadores pobres; mientras los opositores, sugieren que aumentos del salario mínimo real, que superen ciertas cotas, traen como consecuencia reducciones en la tasa de ocupación de la población joven.

Efectos del salario mínimo

Desde fines del siglo XIX el establecimiento por ley de un salario mínimo ha sido un mecanismo habitual al que se recurre en las economías modernas con la finalidad de moderar los efectos que las crisis y recesiones económicas suelen generar sobre los salarios de los trabajadores. “La imposición de un mínimo salarial ha estado orientada así a sostener las remuneraciones de aquellos asalariados más vulnerables a la reducción de sus haberes” (Groisman, 2011, p. 6). Ahora bien, pese al tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de la norma, se han suscitado permanentemente un sinnúmero de controversias principalmente enfocadas en la influencia que este instrumento puede tener sobre el empleo, y en torno al análisis de su real efectividad en la reducción de las desigualdades de ingresos (Payo, 2015).

En este sentido, Maloney y Núñez (2004) respaldan dos posturas internacionalmente generadas a partir de estos debates: una que sostiene que el salario mínimo asegura un ingreso mínimo para los trabajadores que se ubican en el último peldaño de la distribución del ingreso; y otra, que arguye que el salario mínimo alude a una rigidez impuesta al mercado de trabajo y, por consiguiente, contribuye a fomentar la desocupación. De hecho, esta última afirmación es sostenida por los economistas neoclásicos, desprendida del esquema de funcionamiento del mercado de trabajo sometido a la regulación de la oferta y la demanda de mano de obra que consigue un punto de equilibrio salarial por encima del cual los empresarios limitarían la contratación laboral, acrecentándose así, los niveles de desempleo (Payo, 2015).

Consecuentemente, al considerar el diferencial entre el salario mínimo y el salario de equilibrio, –en el caso de que el segundo sea inferior al primero–, esto podría “ocasionar una retracción en la demanda del empleo hasta el punto en que el producto marginal del trabajo resulte mayor al costo marginal de producción” (Groisman, 2011, p. 7). Tales deducciones tienen a rechazar cualquier mecanismo orientado a impedir la baja de salarios, como la acción sindical y los convenios colectivos de trabajo. Contrariamente, la teoría de los salarios de eficiencia sostiene que algunos incrementos salariales pudieran incrementar la productividad, y por tanto, no ocasionar desempleo. Otros modelos que avalan la teoría de que la fijación y el aumento del salario mínimo no contraen el empleo son los de monopsonio; definidos estos como la tipología de mercados en los que el valor de la productividad marginal del trabajo es superior al salario de equilibrio, con lo cual los incrementos en el mínimo no conllevarían a disminuciones en el empleo (Maloney y Núñez, 2004).

Concretamente, aludiendo al caso de los países con mercados de trabajo segmentados, se hace notorio el cuestionamiento de los beneficios del salario mínimo sobre la masa laboral, puesto que existe evidencia de grandes sectores ubicados por fuera de toda cobertura social y, en consecuencia, de la cobertura del salario mínimo. En relación a esta polémica, surge una diversidad de posturas entre los investigadores del tema: una es que la fijación e incremento del salario mínimo genera traslados de trabajadores de zonas cubiertas a zonas no cubiertas por el salario mínimo, acentuando la informalidad laboral; otro razonamiento señala que ocasiona una reducción del empleo en sectores económicos poco productivos y de bajos salarios, perjudicando fundamentalmente, a los trabajadores jóvenes, mujeres y/o mano de obra de baja calificación. Asimismo, algunos eruditos tienden a desestimar ambas posibilidades, pero tampoco consideran que el salario mínimo otorgue cobertura a los trabajadores informales (Payo, 2015).

Con posterioridad a la realización de una multiplicidad de investigaciones científicas llevadas a cabo en varios países y en diferentes contextos, Payo (2015) afirma que “hay un principio de consenso en torno a que el establecimiento de un piso salarial tiene escasos o nulos efectos sobre el nivel de empleo” (p. 99). Pese a ello, el controversial debate en relación a la efectividad que tiene a nivel redistributivo, se mantiene vigente. Al respecto, Maloney y Núñez (2004) han señalado que los efectos redistributivos del salario mínimo pueden indistintamente tender a reducir o aumentar los niveles de pobreza, dependiendo de la elasticidad del empleo en cada formación económica.

Realmente, no existe unanimidad sobre los efectos del salario mínimo en aspectos de importancia como el empleo, la formación de capital humano y el bienestar de la población. De hecho, son escasas la cantidad de investigaciones que aluden al análisis de la forma y los criterios con los cuales el salario mínimo es fijado

en distintos países, comparando incluso, sus niveles y tendencias, pero, sobre todo, sus efectos en diversas dimensiones (Arango et al., 2007).

Para Galvis (2014), la cuestión salarial ejerce una significativa influencia en la calidad de vida de los seres humanos en particular, y en la sociedad en general. "No es una problemática exclusivamente de reflexión productiva y económica; también tiene serias connotaciones desde lo moral, lo político y lo social" (p. 86). Particularmente, en muchos países la fijación de un salario mínimo tiene como propósito el brindar protección a los asalariados no sindicalizados o no cubiertos por la negociación colectiva. En cambio, de forma reciente, "se ha privilegiado la noción según la cual el salario mínimo es una herramienta para combatir la pobreza". (Marshall, citado por De la Garza, 2003, p. 458)

Efectos del salario mínimo sobre el empleo

En el modelo neoclásico estándar que se enseña en la mayoría de los libros introductorios de economía, el salario mínimo es irrelevante o produce desempleo. En el contexto de un mercado laboral competitivo, un salario mínimo establecido por debajo del nivel de equilibrio (el que resulta de la interacción libre de proveedores y compradores de trabajo) simplemente sería irrelevante. Pero un salario mínimo establecido por encima del nivel de equilibrio necesariamente conduciría al desempleo, ya que haría que algunos trabajadores mal pagados (normalmente poco cualificados y/o jóvenes)

sean demasiado costosos para que los empleadores contraten con fines de lucro, al tiempo que aumenta el número de personas dispuesto a trabajar debido al atractivo de salarios más altos. Por lo tanto, desde esta perspectiva, la política de salario mínimo tiende a dañar realmente a aquellos a quienes pretende ayudar (Fernández y Vacas, 2013).

Según el enfoque keynesiano⁵, por otro lado; los salarios mínimos más altos no necesariamente aumentan el desempleo a nivel macroeconómico: afectarán los precios relativos de las industrias afectadas, alterando la estructura de la demanda y la oferta con efectos impredecibles en el empleo general. Pero dado que los trabajadores que reciben salarios mínimos tienen una mayor propensión a consumir, a menudo se argumenta desde esta perspectiva que los aumentos del salario mínimo en realidad pueden elevar la demanda agregada, la producción y el empleo (Herr y Kazandziska, 2011).

La teoría económica predice que un salario mínimo también puede aumentar el empleo en ciertos escenarios. Por ejemplo, en el caso de un monopsonio, donde existe un solo comprador de trabajo, un salario mínimo vinculante (es decir, uno que se establece por encima del nivel de equilibrio monopsonico) puede aumentar el número de personas empleadas por la empresa⁶. Además, incluso si se asume un impacto potencialmente negativo de los salarios mínimos para el empleo de los trabajadores menos productivos, un salario mínimo vinculante podría funcionar como un incentivo

⁵ El modelo de Keynes, o keynesiano, es una teoría económica enunciada en el siglo XX el economista británico John Maynard Keynes, a quien debe su nombre. Está basado en tres ideas fundamentales: la política económica es la herramienta clave para sacar a un país de la crisis, los gobiernos deben tratar de estimular la demanda que hay en la economía, la mejor manera de hacer esto último es a través del uso de la política fiscal (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, 2019).

⁶ En el monopsonio, la empresa no toma precios: puede reducir el salario al emplear menos trabajadores; lo cual significa que tanto el empleo como los salarios serán más bajos que en las condiciones de un mercado competitivo. En este contexto, un salario mínimo establecido con habilidad puede aumentar el empleo (y la eficiencia) al imponer un nivel salarial más cercano (más alto) al que se obtendría en condiciones competitivas (Manning, 1995).

para que dichos trabajadores aumenten su educación y capacitación para elevar sus niveles de productividad y permanecer empleados (Cahuc y Michel, 1996). Bajo los modelos de salarios de eficiencia, la productividad del trabajo depende del salario pagado, por lo que los empleados serán más productivos cuando ganen salarios más altos debido a un mayor compromiso, lo que puede alentar a los empleadores a mantener o expandir su fuerza laboral (Georgiadis, 2012).

Por consiguiente, señalan Fernández y Vacas (2013) que en general, el impacto de los salarios mínimos en el empleo es indeterminado según la teoría económica: aunque el modelo neoclásico simple asumiría un impacto negativo, dicho efecto solo se cumple en un modelo puramente competitivo que casi nunca se encuentra en la realidad. En los mercados laborales no competitivos, dicho efecto no está claro, incluso desde una visión neoclásica; y en los enfoques keynesianos, el impacto de los salarios mínimos en el empleo depende de su influencia en la demanda y las estructuras de precios, siendo nuevamente altamente incierto. En otras palabras, la teoría por sí sola no puede resolver este problema, lo que hace que sea necesario recurrir al análisis empírico.

Desde una perspectiva empírica, el efecto de los salarios mínimos en el empleo es uno de los temas más investigados en economía laboral, pero nuevamente los resultados no son concluyentes. La opinión de consenso entre los economistas convencionales hasta principios de la década de los años 1980 era que los salarios mínimos tenían un impacto negativo en el empleo, especialmente para los trabajadores poco calificados y más jóvenes, como se resume en lo afirmado por Brown, Gilroy y Kohen (1982): "un aumento del 10% en el salario mínimo reduce el empleo adolescente en 1 a 3%".

A posteriori, tales resultados fueron desafiados a principios de la década de 1990 por una nueva ola de

estudios sobre salarios mínimos. Estas investigaciones más recientes, que involucraban el uso de experimentos naturales (Card y Krueger, 1994; 2000) y otros enfoques empíricos robustos (Allegretto et al., 2011), encontraron efectos negativos en el empleo mucho más bajas con relación al incremento del salario mínimo, incluso para los adolescentes; a menudo no estadísticamente significativos. A pesar de los niveles más altos de salarios mínimos existentes en Europa, diferentes estudios empíricos (Dolado et al., 1996; Vaughan, 2010) tampoco lograron identificar los efectos significativos del desempleo sobre los salarios mínimos.

Según lo resumido por Martin e Immervoll (2007, p. 11), la evidencia señala

[...] que un salario mínimo establecido apropiadamente no necesariamente logra generar grandes efectos negativos en las perspectivas laborales, especialmente si los pisos salariales están adecuadamente diferenciados (por ejemplo, tasas más bajas para trabajadores jóvenes) y si en el trabajo no asalariado los costos se mantienen bajo control.

Al respecto, algunos investigadores han señalado que esta aparente contradicción entre la teoría económica estándar y los resultados empíricos puede explicarse por la existencia de canales de ajuste para mantener la rentabilidad cuando se establecen o aumentan los salarios mínimos sin tener que despedir necesariamente a los trabajadores (Fernández y Vacas, 2013). Dichos canales de ajuste incluirían: reducciones de costos como resultado de una menor rotación laboral; mejoras de eficiencia por parte de la organización o por personal más motivado; reducciones en los salarios de los asalariados más altos ("compresión salarial"); pequeños aumentos de precios; una reducción en las horas de trabajo y recortes en la capacitación u otros beneficios adicionales, etcétera (Schmitt, 2013).

Efectos del salario mínimo sobre la desigualdad y la pobreza

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por las Naciones Unidas en el año 2015 establece entre sus objetivos fundamentales, la reducción de la desigualdad y la promoción del trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tienen por objeto equilibrar las tres dimensiones del desarrollo sostenible: el desarrollo económico, el desarrollo social y el desarrollo ambiental.

Particularmente, el ODS 8 pondera “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, y hace énfasis en la imperiosa necesidad de lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el aseguramiento de la protección de los derechos laborales (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020a). Así mismo, el ODS 10 tiene como propósito “reducir la desigualdad en y entre los países”, enfocando sus esfuerzos en el crecimiento de los ingresos del cuarenta por ciento (40%) de la población con mayores niveles de pobreza, la eliminación de la discriminación y la adopción de políticas, especialmente en asuntos fiscales, salariales y de protección social, en aras de alcanzar paulatinamente una mayor igualdad (ONU, 2020b).

Tales objetivos pueden alcanzarse con la implementación de salarios mínimos adecuadamente diseñados y de probada eficacia. De una manera más específica pudiera afirmarse que pueden ayudar a garantizar “a todos una distribución justa y equitativa de los frutos del progreso” (OIT, 2015, p. 4) y “un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección” (OIT, 2008, p. 10). “Por el contrario, si los salarios mínimos están mal diseñados, pueden poner en peligro el bienestar de los

trabajadores, entorpecer la aplicación efectiva de estos sistemas salariales y fomentar las prácticas informales” (OIT, 2020d, p. 3).

La OIT tiene la obligación solemne de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan lograr los objetivos del pleno empleo y la elevación del nivel de vida, un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten. (OIT, 2008, p. 6)

En general, los salarios mínimos no están dirigidos explícitamente a reducir la desigualdad salarial y la pobreza, sino a establecer una tasa mínima bajo la cual cualquier relación laboral se considere inaceptable (es decir, el establecimiento de normas laborales basadas en la moral). Aun así, los salarios mínimos están obviamente relacionados tanto con la desigualdad salarial como con la pobreza. De hecho, los salarios mínimos comprimen la distribución salarial al aumentar los salarios más bajos y, por lo tanto, reducen la desigualdad, siempre que el aumento del salario mínimo no se vea compensado por un aumento similar en otros salarios. En la medida en que dicho aumento afectaría a algunos trabajadores bajo la línea de pobreza, también reduciría esta (Fernández y Vacas, 2013).

Al igual que como ocurre con los niveles de empleo, la escala y la importancia de tales efectos son fundamentalmente una cuestión empírica, que depende del número de trabajadores afectados por el aumento y la distribución de los ingresos de los hogares. Es un hecho muy bien establecido que la desigualdad salarial ha aumentado considerablemente en las últimas décadas en la mayoría de las economías de mercado avanzadas, pero la mayor parte de ese incremento se ha producido en la parte superior de la distribución salarial (Atkinson et al., 2011; Gordon y Dew, 2008). Los ingresos de los mejores pagados (el 10% superior,

el 1%; o incluso, el 0.1%) han aumentado mucho más rápido que los de todos los demás, y esto por sí solo, explica la mayor parte del aumento de la desigualdad.

Dado que los salarios mínimos solo tienen un efecto en la cola inferior de la distribución de los salarios (obviamente no tienen impacto en los niveles salariales muy altos), esto sugiere que solo pueden tener un impacto relativamente bajo en la desigualdad general (Fernández y Vacas, 2013). Dicho esto, la mayoría de las investigaciones existentes sobre este tema muestran que los salarios mínimos (y su evolución) juegan un papel importante en la explicación de los patrones de desigualdad salarial en la cola inferior de la distribución, no solo directamente al aumentar los salarios más bajos, sino también indirectamente a través de efectos indirectos (Teulings, 2003; Autor et al., 2010). Por supuesto, el impacto de un aumento mínimo en la distribución salarial será mayor en aquellos casos en los que actualmente hay muchos trabajadores pagados a niveles de salario mínimo.

Por otro lado, algunos argumentan que el efecto de los salarios mínimos en la reducción de la pobreza no es tan claro, porque la mayoría de los asalariados mínimos no se encuentran en los hogares pobres (y, por lo tanto, el aumento del salario mínimo tendría un impacto limitado en la pobreza a nivel de hogar; según Brown (1999). En la medida en que una de las principales causas de pobreza en Europa es la falta de empleo (no se esperaría que los salarios mínimos elevaran el nivel de vida de los hogares en los que nadie trabaja),

los sistemas de bienestar serían mejores herramientas que los salarios mínimos para combatir la pobreza. Por ejemplo, según Maître, Nolan y Whelan (2013), la mayoría de los empleados europeos con salarios bajos viven en hogares con más de un asalariado y no se ven afectados por la pobreza familiar relativa. La literatura indica que, más que el nivel de salarios mínimos, la composición del hogar y el número de asalariados son los factores clave detrás de los niveles de pobreza del hogar (Marx et al., 2012).

Competitividad y otros efectos económicos

Atendiendo a la situación económica, Fernández y Vacas (2013) indican que la política europea pone un marcado énfasis en la relación entre la evolución salarial nacional y la competitividad internacional, como se evidenció por ejemplo en el Pacto Euro Plus (European Commission, 2011). Dentro de uno de los cuatro objetivos de la iniciativa, el de fomentar la competitividad, se hace un fuerte hincapié en la idea de que los salarios deberían evolucionar en línea con la productividad a fin de mantener estables los costos laborales unitarios. Si los costos laborales unitarios, equivalentes a la relación entre los costos laborales por hora y la productividad laboral (producción por hora), experimentan grandes aumentos, la competitividad puede verse afectada⁷.

Se podría argumentar que, si un país decide aumentar su salario mínimo, sin que hubiese un correspondiente aumento de la productividad, los costos que enfrentarían las empresas nacionales aumentarían y estas se volverán

⁷Más concretamente, el Pacto por el Euro Plus establece que:

Para evaluar si los salarios están evolucionando en línea con la productividad, los costos laborales unitarios serán monitoreados durante un período de tiempo, comparando con los desarrollos en otros países de la zona del euro y en los principales socios comerciales. Para cada país, los costos laborales unitarios se evaluarán para la economía en su conjunto y para cada sector principal (manufactura, servicios; así como también sectores comercializables y no comercializables). Aumentos grandes y sostenidos pueden conducir a la erosión de competitividad, especialmente si se combina con un déficit de cuenta corriente cada vez mayor y cuotas de mercado decrecientes para las exportaciones. (European Commission, 2011, p. 133)

menos competitivas en relación a los competidores de otros países. Este efecto será mayor en las industrias intensivas en mano de obra, donde los costos laborales representan una mayor proporción de los costos totales que asumen las empresas (Fernández y Vacas, 2013).

En relación a esta premisa, surgen una serie de posibles objeciones. Primero, los aumentos en los salarios mínimos tienden a fomentar aumentos en la productividad (Rizov y Croucher, 2011; McLaughlin, 2007), de modo que el resultado final en términos de costos laborales unitarios y, por lo tanto, en términos también de competitividad puede incluso, ser positivo. Después de todo, es empíricamente el caso de las eco europeas más competitivas tienden a tener niveles de salario mínimo más altos que bajos (como ocurre en el caso de los países nórdicos). En segundo lugar, los empleados con salarios bajos generalmente no se concentran en industrias intensivas en comercio, como la manufactura; sino en sectores no comercializados, como los servicios, especialmente los personales (Dolado et al., 1996).

Esto significa que un aumento en los salarios mínimos tendrá un impacto limitado en las industrias competitivas internacionalmente, ya que los salarios moderados rara vez son el factor clave detrás de la competitividad internacional, al menos en Europa⁸. Además, la competitividad está influenciada tanto por factores de precios (salarios y productividad, que en conjunto explican los costos laborales unitarios, pero también por los tipos de cambio y la inflación) así como por factores no relacionados con los precios (como la calidad y el diseño del producto, el marketing y el servicio postventa al consumidor) (Fernández y Vacas, 2013). En consecuencia, los salarios, o incluso los costos laborales unitarios, son solo un elemento entre muchos, y un sinnúmero de investigadores han advertido contra el hecho de

asumir los costos laborales unitarios como una medida integral de competitividad (Ark et al., 2005).

Fernández y Vacas (2013) exponen que los salarios mínimos también pueden tener un efecto sobre la inflación, ya que las empresas que emplean trabajadores con salarios mínimos pueden ajustar sus precios al alza después de un aumento de este. El efecto no sería generalizado, sino que se concentraría en las industrias que emplean trabajadores con salario mínimo y, por lo tanto, alteraría la estructura de precios de formas que son difíciles de predecir. Además, indirectamente, puede terminar generando efectos en cascada en otras industrias, incluso en aquellas que no emplean directamente a trabajadores con salarios bajos, ya que la entrada de algunas industrias es la salida de otras. La evaluación de hasta qué punto esto sería un problema, está abierto a interpretación, y depende también de las condiciones económicas generales: eruditos han argumentado que, en contextos de crisis, los salarios mínimos pueden usarse como una herramienta contra la deflación (Herr y Kazandziska, 2011).

Como ya se ha mencionado, algunos especialistas sostienen que los salarios mínimos fomentan la productividad y la eficiencia (Kaufman, 2009). Por un lado, pueden aumentar el incentivo para trabajar y la motivación de los empleados, así como reducir la rotación (Card, 1995). Por otro lado, al actuar como una restricción beneficiosa para los empleadores, dificultan la elección de una estrategia competitiva de bajo costo, fomentando la eficiencia y la innovación (Brosnan y Wilkinson, 1988; Kleinknecht, 1998). Aunque dicho vínculo ha sido difícil de establecer empíricamente, algunos estudios en el Reino Unido han podido identificarlo, especialmente en grandes empresas (Croucher y Rizov, 2011; Riley y Bondibene, 2013).

⁸ Un contraargumento sería que un aumento salarial en el sector no comercializado puede ejercer presión sobre los salarios en los sectores comercializados (Fernández y Vacas, 2013).

Otros efectos económicos de un aumento del salario mínimo que se mencionan en la literatura académica, son la estimulación de la demanda (incluso si un aumento del salario mínimo es solo una redistribución del ingreso de las ganancias a los salarios, aumentaría la demanda agregada y la producción, porque los trabajadores de bajos salarios tienen un mayor propensión a consumir) (Herr y Kazandziska, 2011; Stockhammer, 2011) y un menor gasto en asistencia social (dado que al aumentar los ingresos de los peor pagados, se reduce la necesidad de implementar programas redistributivos y de asistencia social para esos grupos). Algunos argumentan que esto equivale a garantizar que los empleadores asumen todos los costos sociales del empleo mal remunerado, en lugar de subsidiar los trabajos mal remunerados como lo hacen otras formas de redistribución (Freeman, 1996; Kaufman, 2009).

El salario mínimo en la Unión Europea

90_ En la Unión Europea existe un incremento notable de la desigualdad entre los ingresos de los ciudadanos y de la polaridad salarial (Sánchez, 2017), el cual ha sido puesto en evidencia por numerosas investigaciones promovidas en años recientes por organismos internacionales (Dabla et al., 2015; Dreger et al., 2015; Fredriksen, 2012). Tal desigualdad, aparece acompañada de un aumento de los niveles de pobreza en la población de muchos Estados miembros, socavando con ello el bienestar social, y en contraposición a algunos de los principales propósitos sobre los cual se construye el proyecto europeo, entre los que destacan por ejemplo, “la lucha contra la exclusión social y la discriminación, el fomento de la justicia y la protección sociales o el fomento de la cohesión económica, social y territorial” (Sánchez, 2017, p. 78), lo cual es motivo de preocupación en el seno de la propia Unión, como se evidencia en la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2016 (European Commission, 2015).

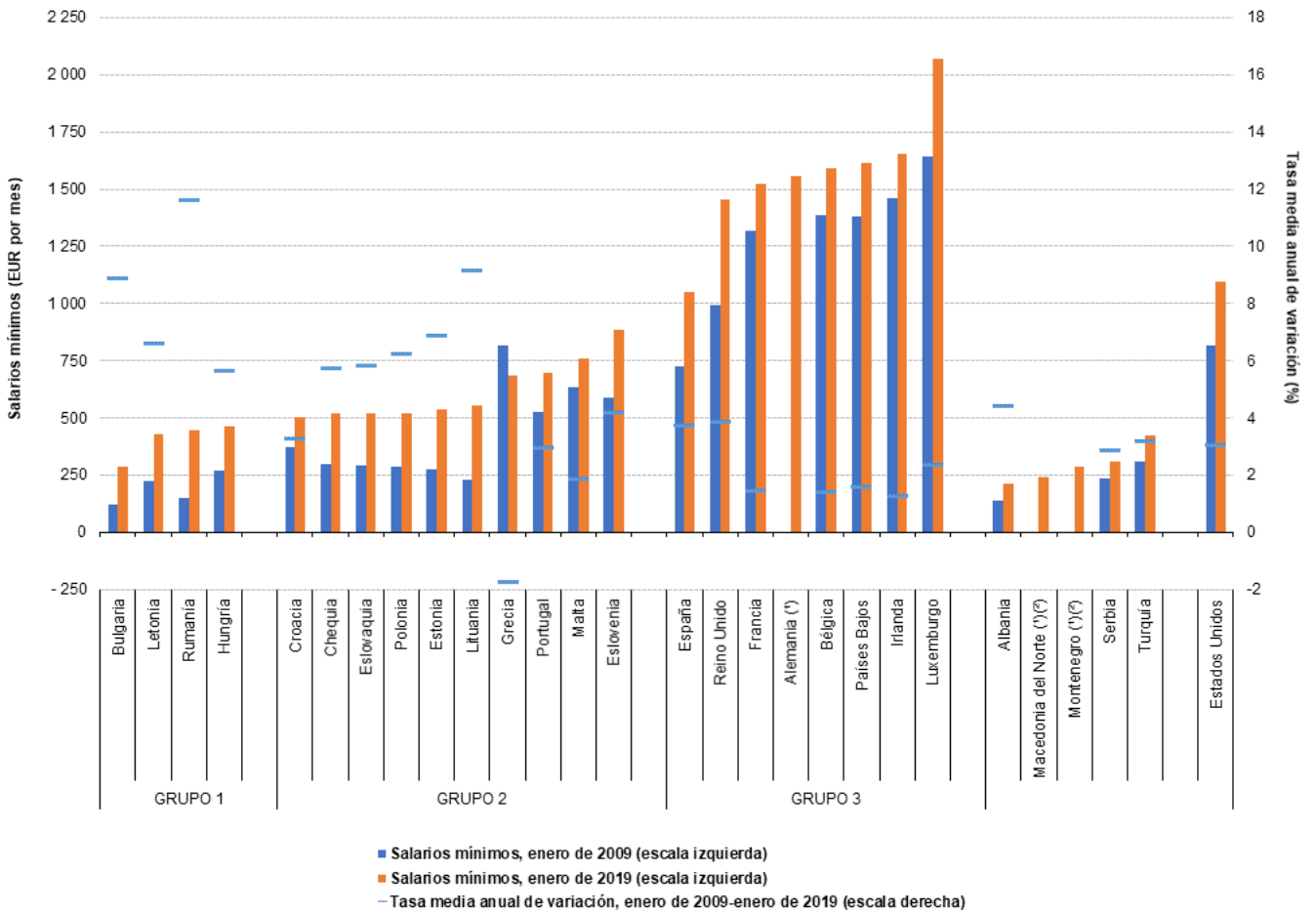
Una diversidad de factores tiene influencia activa en la existencia de la desigualdad en la distribución de los salarios (Figura 1 de la página siguiente) y, por tanto, de los ingresos de los hogares (Sánchez, 2017). Sin embargo, superando las explicaciones de la teoría sobre la distribución de los salarios, que muestran a los avances tecnológicos como impulsores de una mayor demanda de trabajadores cualificados y a la educación de una mayor oferta (Tinbergen, 1970), es posible evidenciar otras razones (Koske et al., 2012), entre las que destacan las políticas en materia de educación, las regulaciones existentes en los mercados de productos y servicios, las políticas de inmigración, los sistemas impositivos, el esquema de cotizaciones sociales, las políticas sociales (Salverda et al., 2014), la globalización (Bourguignon, 2016, Helpman e Itskhoki, 2010), el funcionamiento de las instituciones (Piketty, 2013) y, por supuesto, las regulaciones del mercado de trabajo (OIT, 2014).

Entre tales regulaciones, los salarios mínimos garantizados que están vigentes en 22 de los 28 Estados miembros de la UE, ocupan un lugar privilegiado (Schulten, 2014). La más importante de sus funciones es el integrar la trama de seguridad de los Estados con el propósito común de combatir la desigualdad y la pobreza de la población trabajadora.

Bajo esta perspectiva, el salario mínimo se configura como un “suelo” aplicable a todas las actividades económicas para proteger a los trabajadores contra retribuciones que se pueden considerar social y económicamente extremadamente bajas, y para combatir la desigualdad que aleje a los perceptores y sus familias de situaciones de riesgo de pobreza. (Sánchez, 2017, p. 79).

Figura 1 Comparativa de salarios mínimos en la Unión Europea enero 2009 – enero 2019

Salarios mínimos, enero de 2009 y enero de 2019
(EUR por mes y %)



Nota: Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia: sin salario mínimo nacional.

(*) Julio de 2009 y tasa media anual de variación no disponibles.

(?) Enero de 2017 en vez de enero de 2019.

Fuente: Eurostat (códigos de datos en línea: earn_mw_cur)

Fuente: Eurostat (2020).

Tendencias de los salarios mínimos europeos

En Europa (con excepción en Europa Oriental⁹), el crecimiento de los salarios reales sufrió una disminución del 1,6 por ciento (1,6%) en el año 2015 al 1,3 por ciento (1,3%) en el año 2016, continuando su descenso hasta alcanzar un crecimiento cercano a cero en 2017 a causa del crecimiento menor de los salarios en países como Francia y Alemania, y de la decadencia de los salarios reales en España e Italia. Contrariamente, el crecimiento de los salarios reales en Europa Oriental mostró una recuperación de su disminución del 4,9 por ciento (4,9%) en 2015 para continuar aumentando a partir de entonces, pasando del 2,8 por ciento (2,8%) en 2016 al 5,0 por ciento (5%) en 2017 (OIT, 2019).

Teniendo en cuenta la recuperación del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y la reducción progresiva de las tasas de desempleo en diversos países, la lentitud del crecimiento de los salarios en los países de ingreso alto en 2017 constituye un aspecto debatible que ha sido motivo de intensas controversias. Entre las posibles explicaciones al tenue crecimiento de los salarios está el lento crecimiento de la producción, la acentuación de la competencia mundial, la disminución del poder de negociación de los trabajadores, así como la incapacidad de las estadísticas de desempleo para captar con fidelidad la holgura del mercado de trabajo y lo incierto de un panorama económico que probablemente pueda haber desalentado a las empresas a aumentar los salarios (Organización para

la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2017; Fondo Monetario Internacional [FMI], 2017).

En adición a esto, según Boffey (2020), aproximadamente uno de cada seis trabajadores en la UE devenga un salario bajo y las cifras han ido en aumento de forma preocupante (del 16,7% al 17,2% entre 2006 y 2014). Incluso, la pobreza laboral ha aumentado entre los años 2005 y 2018, del 8,1% al 9,6%; aunque los países miembros que poseen una mayor cobertura de negociación colectiva tienden a tener una menor proporción de trabajadores con salarios bajos. De hecho, en el año 2018, los niveles salariales más altos se hicieron evidentes en países como Dinamarca (fuera de la Eurozona) e Italia, donde el 80% de los trabajadores están cubiertos por sus sistemas de negociación colectiva.

Aun así, la Comisión Europea¹⁰ reportó que entre 2000 y 2015, la cobertura de los trabajadores de la UE se redujo de un promedio estimado de 68.5% a 59.5%, con disminuciones particularmente fuertes en Europa Central y Oriental. De allí que este órgano sugiera aumentar el nivel de los salarios que se pagan a los que ganan menos. En la actualidad, de los veintiocho (28) Estados miembros, veintidós (22) ya tienen salarios mínimos nacionales obligatorios, a pesar de que las tasas varían enormemente y que la fijación de los salarios puede ser difusa.

92_

⁹ Europa Oriental o Europa del Este está compuesta por trece países: Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Bulgaria, Eslovaquia, Georgia, Hungría, Moldavia, Polonia, República Checa, Rumania, Rusia y Ucrania; es una de las veintidós subregiones en que la Organización de las Naciones Unidas divide el mundo (ONU, 2020c).

¹⁰ La Comisión Europea es un órgano ejecutivo, políticamente independiente de la UE, responsable de la elaboración de propuestas de nueva legislación europea y de la aplicación de las decisiones tanto del Parlamento Europeo como del Consejo de la UE. Esta comisión tiene a su cargo fundamentalmente, el proponer nuevas leyes, gestionar las políticas europeas y asignar los fondos de la UE, velar por que se cumpla la legislación de la UE y representar a la UE en la escena internacional (Unión Europea, 2020).

La política sobre salarios mínimos de la UE

En el contexto de las recientes crisis económicas en Europa, los salarios han adquirido un significativo protagonismo en el proyecto político de la región. Pese a que el Tratado de la Unión Europea suprimió explícitamente los salarios de las competencias regulatorias de las instituciones de la UE, ésta tiene una influencia, cada vez más activa y marcada, tanto en los aumentos del salario nacional como en los sistemas nacionales para el establecimiento y fijación de los salarios (Schulten, 2012). Con la suscripción, en marzo de 2011, del Pacto por el Euro Plus, se estableció oficialmente que los salarios representan una de las variables primordiales de ajuste para el abordaje de los desequilibrios económicos y fomentar la competitividad nacional en Europa (Dufresne, 2012; Janssen, 2011).

Al respecto, la Comisión Europea, citada por Schulten (2012, p. 101), señala que “las reformas de los mercados laborales y en particular de los mecanismos de fijación de salarios deben asegurar un ajuste eficiente de los costos laborales para facilitar la absorción de los desequilibrios macroeconómicos y para reducir el desempleo”. Por su parte, el Fondo Monetario Internacional (FMI) asume la misma perspectiva y demanda la exigencia de priorizar las reformas estructurales del mercado laboral como condición indispensable para la recuperación económica en Europa (Allard y Everaet, 2010).

De cualquier manera, la política salarial europea ha sido muy controvertida tanto por motivos sociales como económicos (Schulten, 2012). Para la Confederación Europea de Sindicatos (CES, 2010; 2011), la política de la UE simboliza una sustancial agresión a los salarios, en virtud de que los costos de la crisis económica son asumidos exclusivamente por la masa de trabajadores europeos. Adicionalmente, la CES ha criticado reiteradamente las medidas que, a este respecto, han sido

implementadas por Comisión Europea, alegando su menoscabo creciente hacia la autonomía nacional en la negociación colectiva. En adición, la CES ha manifestado que la totalidad de las iniciativas europeas vinculadas a los salarios se han limitado únicamente a moderados aumentos salariales, congelar o inclusive recortar, los niveles de salarios anteriores.

En este sentido, autores como Andini y Cabral (2012); Busch (2012); Busch y Hirschel (2011); Collignon (2009); Janssen (2011); Stockhammer (2011a), consideran que las consecuencias económicas de implementar políticas salariales restrictivas son problemáticas por muchos motivos:

En primer lugar, una congelación o un recorte de los salarios mínimos restringe la demanda agregada debido a que los asalariados con bajos sueldos en general tienen un consumo relativamente alto y gastan la mayor parte de sus ingresos. Este efecto es aún más pronunciado en los países en los que el salario mínimo influye en el aumento de los salarios en general. En segundo término, los incrementos restrictivos de salarios son aún peores en un contexto de austeridad, donde se refuerza aún más el estancamiento económico. Por último, una política salarial restrictiva sólo podría mejorar la competitividad nacional si está limitada a algunos países. (Schulten, 2012, p. 102)

Adicionalmente, ha sido comprobado que el desmedido aumento en la desigualdad salarial es una de las causas primarias de las recientes crisis económicas; la noción básica de un modelo de crecimiento fundamentado en los salarios consiste en que el desarrollo económico sustentable demanda la exigencia de un grado de igualdad mucho mayor (Hein, 2011; Stockhammer, 2011b). Considerando este último aspecto, pudiera afirmarse que los salarios mínimos desempeñan un rol esencial en el contexto económico, debido a su

significativa influyen en la distribución del ingreso tanto entre el capital y la mano de obra como entre diferentes categorías de trabajadores (Herr y Kazandziska, 2011). Así pues, la noción de una política de salarios mínimos como una alternativa posiblemente viable a la estrategia de la competencia descendente de los salarios en Europa, ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en los últimos años (Schulten, 2008).

Empero, una política europea de salario mínimo a criterio de Schulten (2012) no está referida al establecimiento de un sueldo mínimo único ni a una estandarización de políticas de fijación de salarios mínimos nacionales. Tampoco significa que todos los países deban incurrir en la introducción de un salario mínimo legal nacional. Según la proposición del Partido de los Socialistas Europeos (PSE), la política salarial está más relacionada con un Pacto Europeo sobre Salarios, que debería estipular:

94_

[...] que los Estados miembros de la UE aseguren que todos los trabajadores y asalariados perciban un sueldo superior al umbral de pobreza, ya sea mediante negociaciones colectivas o por ley, y que a la vez se garantice que las prácticas y tradiciones nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales se respeten y compatibilicen. (PSE, 2010)

Debate sobre la política de salario mínimo de la UE

En principio, resulta pertinente señalar que la UE no tiene competencias con respecto a los niveles salariales o los mecanismos de formación salarial. El artículo

153 del Tratado de Lisboa¹¹, que trata de las atribuciones de la UE con respecto al trabajo y el empleo (incluidas las áreas de condiciones de trabajo, salud y seguridad, seguridad social y protección del empleo), termina con una oración (punto 5) que dice sucintamente: “Las disposiciones de este artículo no se aplicarán al pago”. Según esto, el nivel y los mecanismos para establecer salarios mínimos son una cuestión de los Estados miembros. Eso no significa que la cuestión de los salarios mínimos nunca haya afectado a las instituciones de la UE. Por ejemplo, el Parlamento Europeo ha expresado reiteradamente su preocupación por los bajos salarios y los niveles de salario mínimo en toda Europa, en algunas ocasiones, incluso solicitando explícitamente a los Estados miembros que garanticen que los niveles de salario mínimo alcancen al menos un cierto porcentaje del salario nacional promedio o mediano (normalmente, 50 o 60%) (Fernández y Vacas, 2013, p. 9).

Pero la Comisión no ha intentado transformar tales preocupaciones en alguna forma de regulación blanda o dura, sobre la base de la exclusión explícita de los salarios de las competencias de la UE en los tratados; aunque, las crisis económicas han cambiado la situación a este respecto. Bajo el supuesto de que la crisis en la periferia era en gran medida un problema de competitividad que solo podía resolverse mediante reducciones salariales (devaluaciones internas) y reformas estructurales, y con el apoyo europeo a las finanzas públicas tensas como un dispositivo disciplinario, las instituciones europeas (sobre todo las más importantes: la Comisión y el Banco Central) han estado interviniendo cada vez más en la evolución salarial y los

¹¹ El tratado de Lisboa es un es un acuerdo que modifica el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la ciudad de Lisboa (Portugal) el 13 de diciembre de 2007 y que entró en vigor a finales del año 2009. Su propósito fundamental es el “mejorar el funcionamiento de la Unión Europea confiriendo nuevas competencias legislativas al Parlamento Europeo y fortaleciendo el voto de los ciudadanos en cuanto al rumbo que tomará la Unión” (Roldán, 2020, p. s/n). Con este tratado, la UE tiene personalidad jurídica propia para firmar acuerdos internacionales a nivel comunitario.

mecanismos de formación salarial (Bush et al., 2013). Adicionalmente, tales intervenciones se han visto reforzadas por recientes pactos intergubernamentales que, además de comprometer a los países a estrictas reglas financieras a corto y largo plazo, incluyen explícitamente un compromiso con la evolución salarial austera y la descentralización salarial.

Por consiguiente, aunque los tratados aún excluyen los salarios de las competencias de la UE, la crisis ha hecho de los salarios (tanto su desarrollo como los mecanismos de su formación) uno de los objetivos centrales de la formulación de políticas de la UE. Esta es seguramente una de las razones por las cuales el debate sobre el establecimiento de mecanismos más explícitos de coordinación de la política salarial, en particular con respecto a los niveles de salario mínimo, ha resurgido en la política europea y en los círculos académicos (Fernández y Vacas, 2013).

Sin embargo, para Husson (2019) el imaginar un salario mínimo uniforme en toda la UE es un argumento falsamente ingenuo, puesto que teniendo en cuenta las diferencias considerables en los salarios, este sería o bien demasiado bajo, o fuera de alcance. Señala, además, que en las diferentes etapas de la edificación de la integración europea, siempre han estado presentes las promesas de un componente social y que la noción de un salario mínimo para Europa se ha mencionado y debatido durante al menos una veintena de años. Aún así, considera que este proyecto no ha avanzado porque indudablemente se enfrenta a reticencias, entre las que destaca el temor de una equiparación a la baja.

Sobre este aspecto, el mencionado autor evoca un Documento de la Dirección del Tesoro de Francia que en el año 2014 exploraba pistas para el establecimiento de una norma de salario mínimo europeo, en el que se subrayaba que a nivel de la Unión Europea, "la fijación de un salario mínimo común permitiría atenuar

las posibilidades de dumping social y de competencia excesiva sobre los salarios" y donde se sugería que la norma europea "podría tomar la forma de un suelo de salario mínimo expresado en porcentaje del salario mediano de cada país"; insistiendo robustamente además, sobre la necesidad de fijar en cada país el salario mínimo a un nivel "adecuado" o "apropiado".

Haciendo también oposición a la unificación de un salario mínimo en la UE y afirmando que "realmente es una mala idea para los trabajadores", Svanström (2020) enfatiza que la regulación común del mercado laboral de la UE es una tarea compleja y delicada. Al respecto, menciona que en un estudio reciente sobre negociación colectiva, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica cómo incluso "los cambios menores en las políticas del mercado laboral pueden conducir a cambios importantes y a menudo no intencionados en el comportamiento de la negociación y los sistemas de relaciones laborales"; y advierte que "un instrumento legal vinculante de la UE sobre salarios mínimos o negociación colectiva podría tener precisamente este efecto". Además, alerta sobre la subestimación de las grandes dificultades relativas a la edificación de una directiva significativa sobre el salario mínimo de la UE, puntualizando que la conceptualización sobre el salario dista de alcanzar la homogeneidad en los Estados miembros, por lo que la adopción de un mecanismo orientado a la armonización de las tasas salariales tendría que ser en extremo detallado para que pueda ser significativo. De lo contrario, pudiera ser evadido fácilmente por los empleadores o por los gobiernos nacionales. Básicamente, su rechazo a la propuesta se fundamenta en el hecho de que en efecto la UE no tiene competencias legislativas en el área de los salarios.

Aceptar que la UE tiene poderes legislativos en el ámbito de los salarios nos pondría en un camino peligroso. Esta vez, se usaría para aumentar los

niveles de pago más bajos. La próxima vez, en una recesión o crisis financiera, podría usarse para bajar los salarios. Sin embargo, más tarde, la libertad de asociación y el derecho de huelga podrían ser atacados. Por lo tanto, cualquier intento de legislar en esta área debe ser resistido y al final ser impugnado en el Tribunal de Justicia (...)

La necesidad de una Europa más social no puede satisfacerse mediante una legislación que corra el riesgo de destruir sistemas nacionales que funcionan bien para las relaciones laborales y la negociación colectiva. En lugar de proponer un salario mínimo de la UE contrario al tratado, la comisión debería hacer un mayor esfuerzo para apoyar, pero no regular, el desarrollo del diálogo social, la negociación colectiva y las políticas más inclusivas del mercado laboral en los Estados miembros. (Svanström, 2020)

96_ Pese a la diversidad de opiniones, recientemente, en enero de 2020, la UE ha lanzado una consulta preceptiva a los agentes sociales que fijan los tratados, sobre el salario mínimo europeo, como un primer paso de la Comisión Europea hacia la fijación de un salario mínimo comunitario; el cual se haría tratando de alcanzar la armonía de los sueldos y atendiendo las tradiciones nacionales, la autonomía de tales agentes, así como la libertad de la negociación colectiva. Para la Comisión Europea, el establecimiento de un salario mínimo contribuye al reforzamiento del pilar social de la región y tiene una notable influencia sobre la disminución de las desigualdades y los niveles de pobreza (Pellicer, 2020). Piergiorgio (2020) afirma que la primera razón por la cual la Unión Europea demanda la fijación de un salario mínimo es porque a través de este pretende asegurarles a los trabajadores un nivel de ingresos digno, garantizando a quien se desplaza en busca de empleo en la región, la existencia de unas condiciones mínimas de calidad de vida en cualquier país.

Conclusiones

En las últimas décadas, a nivel mundial se ha ido expandiendo progresivamente la amplitud del contexto de legalidad para la implementación de los salarios mínimos, en virtud del creciente reconocimiento colectivo de la necesidad de protección de los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos; lo cual se ha concretado a través de la incorporación del salario mínimo como una política social, en muchos países. De hecho, el salario mínimo es considerado como un mecanismo para la superación de la pobreza de los trabajadores y para combatir la desigualdad social. Sin embargo, la política de salario mínimo es un tema muy controvertido en la literatura especializada, en la que a menudo se encuentran argumentos teóricos y empíricos sorprendentemente contradictorios.

Las nociones sobre el rol del salario mínimo, así como la manera en la que este ha sido usado, han sufrido modificaciones y transformaciones a lo largo del tiempo, generando una incidencia en el contenido de las discusiones acerca de sus efectos, sobre los cuales no existe unificación de criterios en cuanto a aspectos de importancia como el empleo, la formación de capital humano y el bienestar de la población. Adicionalmente, a pesar de que los salarios mínimos están obviamente relacionados tanto con la desigualdad salarial como con la pobreza, algunos argumentan que el efecto de estos en la reducción de la pobreza, no es tan claro; y en términos de competitividad, se arguye que los salarios son un elemento entre muchos de los que ejercen influencia sobre ella.

Particularmente en Europa, prácticamente existen salarios mínimos en todos los países; sin embargo, es evidente la desigualdad entre los ingresos de los ciudadanos y la existencia de una polaridad salarial en la región, lo cual ha sido puesto en evidencia por numerosas investigaciones promovidas en años recientes

por organismos internacionales. Al respecto, se han implementado regulaciones vinculadas para la fijación de los salarios mínimos garantizados a fin de conformar la red de seguridad de los Estados miembros con el propósito común de combatir la desigualdad y la pobreza de la población trabajadora. En el contexto de las recientes crisis económicas en Europa, los salarios han adquirido un significativo protagonismo en el proyecto político europeo y representan una de las variables primordiales de ajuste para el abordaje de los desequilibrios económico, así como para fomentar la competitividad nacional. Aunque los tratados aún excluyen los salarios de las competencias de la UE, la crisis económica ha hecho de los salarios mínimos uno de los objetivos centrales de la formulación de políticas en la región.

Empero, una de las principales dificultades para la adopción de estas medidas como referencias comunes es que las políticas de salarios mínimos, se encuadran entre las políticas de carácter complementario de la UE, y son responsabilidad exclusiva de los Estados miembros. De este modo, aunque se establezcan objetivos deseables para los salarios mínimos, éstos forman parte de un sistema de gobernanza de derecho indicativo, cuya obligatoriedad y eficacia es menor que la resultante de políticas que son de competencia comunitaria y que están contempladas en los Tratados de la UE.

Referencias

Allard, C., Everaet, L., Annett, A., Chopra, A., Escolano, J., Hardy, D., Mühleisen, M., y Yontcheva, B. (2010). *Lifting Euro Area Growth: Priorities for Structural Reforms and Governance*. IMF Staff Position Notes.

Allegretto, S. et al. (2011). Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for hetero-

geneity and selectivity in state panel data. *Industrial Relations*, 50(2).

Andini, C., y Cabral, R. (2012). Further austerity and wage cuts will worsen the eurocrisis. En *IZA Documento de Orientación*, 37.

Arango, L., Herrera, P. y Posada, C. (2007). *El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países*. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana. <https://books.google.co.ve/books?id=40UNh6SZlm4C&pg=PA3&lpg=PA3&dq=la+Ley+de+Arbitramento+y+Conciliaci%C3%B3n+Industrial+de+1894,&source=bl&ots=77j3kf3W9-&sig=ACfU3U2CTiDQak-YZKhsdUbJeQIXoGljHA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEw-jfqvPVrIPnAhWmwFkKHRRjCKsQ6AEwAXoE-CaoQAQ#v=onepage&q=la%20Ley%20de%20Arbitramento%20y%20Conciliaci%C3%B3n%20Industrial%20de%201894%2C&f=false>

Ark, B. A., Stuivenwold, E. y Ypma, G. (2005). *Unit Labour Costs, Productivity and International Competitiveness*. Research Memorandum GD-80, Groningen Growth and Development Centre.

Atkinson, A., Piketty, T. y Sáez, E. (2011). Top Incomes in the Long Run of History. *Journal of Economic Literature*, 49(1), 3–71.

Autor, D., Manning, A., y Smith, C. (2010). *The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment* (No. w16533). National Bureau of Economic Research.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (2019). *¿Qué es el modelo de Keynes o keynesiano?* <https://www.>

bbva.com/es/keynes-para-dummies-de-que-se-habla-cuando-se-habla-del-modelo-keynesiano/

- Banco Central Europeo (2020). *Mapa de la zona del euro 1999 – 2015*. <https://www.ecb.europa.eu/euro/intro/html/map.es.html>
- Barón, E. (2009). Constitución y modelo social europeo. En *Estudios de Economía Aplicada*, 27(3), 599-608.
- Boffey, D. (2020). La UE no impondrá el salario mínimo legal a los países nórdicos. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/world/2020/jan/15/eu-will-not-force-statutory-minimum-wage-on-nordic-countries>
- Bourguignon, F. (2016). The globalization of inequality. *Cyrus Chronicle Journal*, 1(1), 63-65
- 98_ Brosnan, P. y Wilkinson, F. (1988). A National Statutory Minimum Wage and Economic Efficiency, Contributions to political economy. *Oxford Journals*.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. *Handbook of Labor Economics*, 3, 2101-2163.
- Brown, C., Gilroy, C. y Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487-528.
- Busch, K. (2012). *Scheitert der Euro? Strukturprobleme und Politikversagen bringen Europa an den Abgrund*, Friedrich Ebert Stiftung (FES). FES.
- Busch, K. y Hirschel, D. (2011). *Europe at the Crossroads. Ways Out of the Crisis*. Friedrich Ebert Stiftung (FES), International Policy Analysis. FES.
- Busch, K., Hermann, C., Hinrichs, K. y Schulten, T. (2013). *Euro crisis, austerity policy and the European Social Model. How crisis policies in Southern Europe threaten the EU's Social Dimension*. Friedrich-Ebert-Stiftung,
- Cahuc, P. y Michel, P. (1996). Minimum wage unemployment and growth. *European Economic Review*, 40(7), 1463-1482.
- Calatrava, O. (2018). ¿Está en cuestión el Modelo Social Europeo? *Revista de Derecho de la UNED*, 23, 287 – 314. <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/view/24022/19061>
- Card, D. (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- Card, D. y Krueger, A. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the FastFood Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772- 793.
- Card, D. y Krueger, A. (2000). Minimum wages and employment: a case study of the fastfood industry in New Jersey and Pennsylvania: reply. *The American Economic Review*, 90(5), 1397-1420.
- Collignon, S. (2009). *Wage developments in Euroland or: the Failure of the Macroeconomic Dialogue*. Sant'Anna School of Advanced Studies.
- Confederación Europea de Sindicatos [CES]. (1 – 2 diciembre de 2010). *Defending the autonomy of collective bargaining in Europe*, Resolución adoptada en el Comité Ejecutivo.

- Confederación Europea de Sindicatos [CES]. (2011). *Resolution on European Economic Governance*, adoptada por el Comité Ejecutivo.
- Croucher, R. y Rizov, M. (2011). *The impact of the UK national minimum wage on productivity by low-paying sectors and firm-size groups*. Middlesex University Business School, Report to the Low Pay Commission.
- Dabla, M., Kochhar, M., Suphaphiphat, M. y Ricka, M. (2015). *Tsounta Causes and consequences of income inequality: A global perspective International Monetary Fund*.
- De la Garza, E. (2002). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2020). *Apartheid*. https://dle.rae.es/apartheid?m=30_2
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C. y Keen, M. (1996). The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic Policy*, 319-372.
- Dreger, C., López, E., Ramos, R., Royuela, V. y Suriñach, J. (2015). Wage and income inequality in the European Union. *Policy Department Working Paper*, 282015. www.Europarl.Europa.Eu/RegData/Etudes/STUD/2015/536294/IPOL_STU.
- Dufresne, A. (2012). Le consensus de Berlin. *Le Monde Diplomatique*, 2, 9-10.
- European Commission. (2015). *Draft joint employment report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2016* [COM (2015) 700 final]. Comisión Europea.
- Eurostat. (2020). *Archivo: Salario mínimo resaltado FP2019-ES.png*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Estad%C3%ADsticas_sobre_los_salarios_m%C3%ADnimos&oldid=447623
- Fernández, E. y Vacas, C. (2013). *A Coordinated EU Minimum Wage Policy?* Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/301>
- Fondo Monetario Internacional [FMI]. (2017). *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenge*.
- Fredriksen, K. (2012). Income inequality in the European Union. *OECD Economics Department Working Papers*, 952. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9bdt47q5zt-en>
- Freeman, R. (1996). The minimum wage as a redistributive tool. *The Economic Journal*, 106(436), 639-649.
- Galvis, J. (2014). Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, 95, 71-88
- Georgiadis, A. (2012). Efficiency wages and the economic effects of the minimum wage: evidence from a low-wage labour market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*.
- Gordon, R. y Dew, I. (2008). *Controversies about the rise of American inequality: A survey* (No. w13982). National Bureau of Economic Research.
- Groisman, F. (2011). Salario mínimo y empleo en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*. (En prensa).

- Guamán, A. y Noguera, A. (2014). *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad: la UE contra el constitucionalismo social*. Bormazo.
- Hammond, M. (1913). The Minimum Wage in Great Britain and Australia. *Annals*, XLVIII.
- Hein, E. (2011). Redistribution, global imbalances and the financial and economic crisis – the case for a Keynesian New Deal. *International Journal of Labour Research*, 3(1), 51-73.
- Helpman, O. y Itzhoki, S. (2010). Reducing Inequality and unemployment in a global economy. *Economica*, 78(4), 1239-1283. 10.3982/ECTA8640
- Herr, H. y Kazandziska, M. (2011). *Principles of Minimum Wage Policy: Economics, Institutions and Recommendations*. ILO.
- Husson, M. (25 de mayo de 2019). ¿Por qué no un salario mínimo europeo? *Viento Sur*. <https://vientosur.info/spip.php?article14833>
- Janssen, R. (2011). European Economic Governance: The Next Big Hold Up On Wages. *Global Labour Column*, 45.
- Kaufman, B. (2009). Promoting Labour Market Efficiency and Fairness through a Legal Minimum Wage: The Webbs and the Social Cost of Labour. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 306–326.
- Kleinknecht, A. (1998). Is labour market flexibility harmful to innovation? *Cambridge Journal of Economics*, 22(3), 387-396.
- Koske, I., Fournier, J. y Wanner, I. (2012). Less income inequality and more growth – Are they compatible? Part 2. *The distribution of labour income* (OECD Economics Department Working Papers no. 925). <http://dx.doi.org/10.1787/5k9h2975rhhf-en>.
- Maloney, W. y Nuñez Méndez, J. (2004). *Measuring the Impact of Minimum Wages Evidence from Latin America*. En J. J. Heckman and C. Pagés. *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*. University of Chicago Press.
- Maître, B., Nolan, B. y Whelan, C. (2013). *A Critical Evaluation of the EU 2020 Poverty and Social Exclusion Target: An Analysis of EU-SILC 2009* (No. 201309).
- Manning, A. (1995). How do we know that real wages are too high? *The Quarterly Journal of Economics*, 110(4), 1111-1125.
- Martin, J. y Immervoll, H. (2007). The minimum wage: Making it pay. *OECD Observer*, (261), 11-12.
- Marx, I., Marshal, S. y Nolan, B. (2012). "Mind the gap: Net incomes of minimum wage workers in the EU and the US". *IZA Discussion Paper Series*, .6510.
- McLaughlin, C. (2007). The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: lessons from Denmark, New Zealand and Ireland, Centre for Business Research. *University of Cambridge Working Paper*, 342
- Moreno, L., y Serrano, A. (2007). Europeización del Bienestar y activación. *Revista Política y Sociedad*, 44(2), 33-34.
- Neumark D. y Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*. MIT Press.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020a). Trabajo decente y desarrollo Económico. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020b). Reducción de las desigualdades. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020c). Divisiones uneggn. <http://unstats.un.org/unsd/geoinfo/uneggn/divisions.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1928). Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, N. 26. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C026
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1970). Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, N. 131. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (10 de junio de 2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. *Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión*, Ginebra. https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235305/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). Justicia social y crecimiento: el papel del salario mínimo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 4(1). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/470299.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). *Informe mundial sobre salarios 2012/2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). Estudio General sobre los Sistemas de salarios mínimos (2014). https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235305/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores). *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 104ª reunión*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_380389.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020a). ¿Qué es un salario mínimo? Reseña y evolución. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_541701/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020b). ¿Qué es un salario mínimo? Principales convenios de la OIT. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_541703/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020c). ¿Qué es un salario mínimo? Definición y finalidad. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_541703/lang--es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020d). Guía sobre políticas en materia de salario mínimo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/generic-document/wcms_542028.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2015). *FOCUS on Minimum wages after the crisis: Making them pay*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2017). *OCDE: Employment Outlook 2018*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2020a). ¿Quiénes somos?. <https://www.oecd.org/acerca/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2020b). Nuestra proyección mundial: Países Miembros. <https://www.oecd.org/acerca/miembros-y-socios/>
- Partido de los Socialistas Europeos [PSE]. (2010). *A European Employment and Social Progress Pact for fair growth*. Documento de orientación adoptado por el Congreso del PSE, Varsovia.
- Payo, M. (2015). Algunas consideraciones en torno al Salario Mínimo y a la dinámica de la CGT en el Consejo del Salario en la Argentina post-convertibilidad. *Trabajo y Sociedad*, 24, 95-108.
- Pellicer, L. (15 de enero de 2020). Salario Mínimo: La UE lanza una consulta sobre el salario mínimo europeo. *El País. Sección Economía*. https://elpais.com/economia/2020/01/14/actualidad/1579031482_527562.html
- Piketty, T. (2013). *Le capital au xxie siècle* Éditions du Seui.
- Riley, R. y Bondibene, C. (2013). *The impact of the national minimum wage on firm behaviour during recession*. National Institute of Economic and Social Research, Report to the UK Low Pay Commission.
- Rizov, M. y Croucher, R. (2011). *The impact of the UK national minimum wage on productivity by low-paying sectors and firm-size groups*. Report to the Low Pay Commission, Middlesex University Business School.
- Roldán, N. (2020). Tratado de Lisboa. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/tratado-de-lisboa.html>
- Salverda, B., Nolan, D., Checchi, I., Marx, A. y Mcknight, I. (2014). *Tóth Changing Inequalities in Rich Countries: Analytical and Comparative Perspectives*. Oxford University Press.
- Sánchez, F. (2017). Política de salarios mínimos: influencia sobre la desigualdad económica en la Unión Europea. *Investigación Económica*, 76(302), 77-101. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185166718300043>
- Schulten, T. (2008). Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), 421-439.
- Schulten, T. (2012). Política europea de salario mínimo: un concepto sobre el crecimiento basado en los salarios y sobre los salarios justos en Europa. En: Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). Justicia social y crecimiento: el papel del salario mínimo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 4(1). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/470299.pdf>

Schulten, T. (2014). *Contours of a European minimum wage policy* Friedrich-Ebert- Stiftung, Department for Central and Eastern Europe.

Schmitt, J. (2013). *Why does the minimum wage have no discernible effect on employment?*. Center for Economic and Policy Research.

Stockhammer, E. (2011a). Rethinking wage policy in the face of the Euro crisis. Implications of the wage-led demand regime. *International Review of Applied Economics, Taylor and Francis Journals*, 26(2), 191-203.

Stockhammer, E. (2011b). Crecimiento basado en los salarios: introducción. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 3(2), 183-207.

Svanström, T. (13 de enero de 2020). Por qué el salario mínimo de la UE es realmente una mala idea para los trabajadores. *Euroserver. Sección Opinión*. <https://euobserver.com/opinion/147050>

_103

Teulings, C. (2003). The contribution of minimum wages to increasing wage inequality. *The Economic Journal*, 113(490), 801-833.

Tinbergen, J. (1970). A positive and a normative theory of income distribution. *Review of Income and Wealth*, 16(3), 221-234. 10.1111/j.1475-4991.1970.tb00699.x

Unión Europea (2020). Acerca de la UE: European Commission, Visión General. https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_es

Vaughan, D. (2010). *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. Edward Elgar/ILO.