

SOBRE SALARIO VITAL Y SALARIO MÍNIMO EN REINO UNIDO

MANUEL ANTONIO GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA

NET21 NÚMERO 22, abril 2025

Como cada primero de abril, el pasado día 1 se actualizó el 'salario vital nacional' (*National Living Wage*) en Reino Unido, quedando establecido en 12.21 libras/hora, lo que supone un incremento del 6.7% con respecto a 2024. Asimismo, se produjo la actualización del 'salario mínimo nacional' (*National Minimum Wage*), que sube a 10 libras para las personas trabajadoras de entre 18 y 20 años (16.3% de incremento) y hasta 7.55 libras para las menores de 18 años y los aprendices (18% de subida).¹ Estos incrementos van a afectar a más de tres millones y medio de personas trabajadoras con salarios bajos², en un país donde se constata en los últimos años un descenso de los ingresos familiares medianos en términos reales, particularmente intenso en el decil con ingresos más bajos.³ Además, según datos de la fundación Joseph Rowntree, especializada en la lucha contra la pobreza, hasta un 21% de los residentes en Reino Unido, entre ellos más de 8 millones de personas adultas en edad de trabajar, se encuentran en situación de pobreza.⁴ Así pues, la subida es importante y necesaria, pero, como se discute a continuación, posiblemente insuficiente.

La primera pregunta que seguramente asalte al lector es acerca de la diferencia entre salario vital nacional y salario mínimo nacional. En la actualidad, la diferencia aparece en el ámbito de aplicación personal de ambos salarios: el salario vital nacional corresponde solamente a las personas trabajadoras mayores de 21 años, mientras que el salario mínimo nacional se aplica a los trabajadores y trabajadoras que no alcanzan los 21, aunque con distintas cuantías dependiendo de la edad. Existe además en Reino Unido un segundo salario vital, no jurídicamente vinculante y de carácter voluntario para las empresas,

¹ <https://www.ier.org.uk/news/national-minimum-wage-and-national-living-wage-increases-as-new-rates-take-effect/> (última consulta 22.4.2025)

² Información disponible en el *Institute of Employment Rights* (última consulta 22.4.2025)

³ <https://www.gov.uk/government/statistics/households-below-average-income-for-financial-years-ending-1995-to-2024/households-below-average-income-an-analysis-of-the-uk-income-distribution-fye-1995-to-fye-2024> (última consulta 22.4.2025)

⁴ <https://www.jrf.org.uk/uk-poverty-2025-the-essential-guide-to-understanding-poverty-in-the-uk#-poverty-across-the-uk> (última consulta 22.4.2025)

impulsado por la fundación para el salario vital (*Living Wage Foundation*).⁵ Pero quizás conviene remontarse al origen del actual marco jurídico actual para una mejor comprensión de las diferencias entre los distintos salarios mínimos y vitales.

El salario vital nacional fue introducido en Reino Unido en 2016.⁶ Dicho salario, jurídicamente vinculante, establecía una modificación del salario mínimo nacional legal que suponía un extra para las personas trabajadoras mayores de 25 años, que veían así incrementada la cuantía salarial mínima a percibir por encima de lo establecido en el salario mínimo nacional. No obstante, incluso tras este incremento, la norma no aseguraba un mínimo salarial que garantice una subsistencia digna a sus perceptores, a pesar de su nombre. Y esto es así porque, al igual que sucedía con el salario mínimo nacional, el nuevo salario vital nacional partía de un concepto de salario (*wage*) como precio de mercado: el que pagan los sujetos empleadores por la utilización del trabajo, sin considerar la función ‘social’ del mismo.⁷ Desde esta perspectiva, el salario vital nacional se entendía ante todo como un mecanismo para corregir fallos de mercado y salvaguardar la competencia leal.⁸ Sin embargo, el salario vital introdujo un matiz importante, que lo diferenciaba del salario mínimo: se establecía como objetivo para fijar la cuantía del mismo alcanzar un porcentaje del salario mediano por hora, que debía llegar al 60% en 2020, lo que suponía un primer punto de ruptura con la lógica mercantilista imperante en la determinación del salario mínimo nacional, que hasta ese momento sólo tenía en consideración variables macroeconómicas y de empleo.⁹ En un segundo momento, el objetivo se hizo más ambicioso y se situó en el 66 % del salario mediano, que se debía alcanzar en el año 2024, aunque según

⁵ Según la [página web](#) de la fundación, más de 15000 empleadores en Reino Unido pagan voluntariamente a sus trabajadores el salario mínimo vital tal y como lo define la Fundación (última consulta 22.4.2025).

⁶ *National Minimum Wage (Amendment) Regulations 2016*. Esta norma modificaba la ley de salarios mínimos de 1998 (*National Minimum Wage Act 1998*), que introdujo por primera vez un salario mínimo legal aplicable en todo Reino Unido. En un principio, el salario vital nacional era solo aplicable a mayores de 25 años (en lugar de los 21 años en la actualidad), por lo que a los trabajadores con una edad menor se les seguía aplicando el salario mínimo nacional.

⁷ Por función social del salario me refiero aquí a la función que históricamente ha desempeñado el mismo en relación con la reproducción social de los trabajadores y su fuerza de trabajo y que convive, en una constante tensión, con su función de ‘precio’ en el mercado de trabajo. Ver una descripción detallada de estas funciones en Zoe Adams, *Labour and the Wage*, OUP, 2020, en particular pp 57-79.

⁸ Zoe Adams, ‘Understanding the minimum wage: political economy and legal form’, *The Cambridge Law Journal*, Volumen 78, 1, 2019, pp 44-45.

⁹ Conor D’Arcy & Gavin Kelly, ‘[Analysing the National Living Wage](#)’ (última consulta 22.4.2025)

los datos disponibles no se consiguió tal objetivo, al quedarse el salario vital nacional en el 65% del salario mediano.¹⁰

No obstante, en lo esencial, la lógica del salario vital nacional no se diferenciaba mucho de la lógica del salario mínimo nacional. Quizás no está demás recordar que el salario mínimo legal en Reino Unido se introdujo tan sólo en 1998, en un contexto de debilidad sindical donde, tras el desmantelamiento progresivo, a partir de 1985, de los ‘consejos salariales’ (Wage Councils), los niveles salariales en Reino Unido habían caído hasta niveles históricamente bajos.¹¹ El salario mínimo nacional fue, por lo tanto, una respuesta a un fracaso – desde la óptica de las personas trabajadoras- en materia de política salarial. La causa de dicho escenario hay que buscarla en el desmantelamiento progresivo de los ‘consejos salariales’, hasta su abolición final en 1993, durante los gobiernos conservadores de Thatcher.

La idea de introducir un salario mínimo nacional era, en efecto, uno de los contenidos centrales del programa con el que el partido laborista ganaría las elecciones en 1997 en torno al lema ‘hacer que el trabajo sea rentable’ (*make work pay*). No obstante, el objetivo del salario mínimo nacional no era el de establecer un salario ‘social’, en el sentido de suficiente, que garantizase a las personas trabajadoras una subsistencia digna para ellas y sus familias.¹² No se diseñó un salario mínimo para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y asegurarles una existencia digna. De hecho, los niveles en los que se ha fijado el salario mínimo nacional han sido siempre demasiado bajos para garantizar dicho nivel de vida adecuado, tal y como demuestran los estudios existentes.¹³ Por lo tanto, en Reino Unido, un salario mínimo vital -ahora llamado ‘salario vital real’ (*real living wage*), en el sentido de aquél que cubre las necesidades de las personas trabajadoras y sus familias y les garantiza un nivel de vida digno, no ha existido hasta el momento como una obligación legal jurídicamente vinculante.

Si ha existido, en cambio, en forma de iniciativa privada a la cuál, voluntariamente, se pueden adherir los empresarios que así lo deseen. En la actualidad, las cantidades establecidas por la Fundación para el salario vital, que distingue entre

¹⁰ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7735/CBP-7735.pdf> (última consulta 22.4.2025)

¹¹ Zoe Adams, ‘Understanding ...’, p 59.

¹² El objetivo era muy distinto: impedir que los empleadores reaccionaran al sistema de ‘créditos’ existente en aquel momento en Reino Unido para ayudar a los trabajadores con salarios bajos a cubrir sus necesidades vitales ofreciendo salarios aún más bajos que pudiesen desincentivar el trabajo. Ver Zoe Adams, ‘Understanding...’ p 59.

¹³ Conor D’Arcy & David Finch, ‘The calculation of a living wage: the UK’s experience’, *Transfer*, Vol. 25(3), 2019, p 304.

Londres y el resto del país, son superiores a las establecidas tanto en el salario mínimo nacional como en el salario vital nacional. El siguiente cuadro resume las mismas:

Salario mínimo nacional	Salario vital nacional	Salario vital 'real'
10 £/hora (trabajadores 18 a 20 años)	12.21 £/hora	12.69£/hora y 13.85 £/hora en Londres
7.55 £/hora (trabajadores menores de edad y aprendices)	Trabajadores 21 años de edad y mayores	Trabajadores de 18 años de edad y mayores

Las diferencias en las cuantías entre estos tres salarios tienen su origen en los distintos sistemas de cálculo empleados. Así, el salario mínimo nacional lo establece el gobierno, siguiendo las recomendaciones de una comisión pública independiente (*Low Pay Commission*) donde están representados los sujetos empleadores, los sindicatos y personas expertas independientes, con atención preferente a indicadores macroeconómicos y niveles de empleo. El salario mínimo nacional se aplica en todo el país y no establece una cuantía diferente para Londres.¹⁴ Por su parte, el salario vital nacional se establece en atención a la consecución de un objetivo cuantitativo: hasta 2024 se pretendía fijar su cuantía en el 66% del salario mediano.

Finalmente, el salario vital real se calcula teniendo en cuenta únicamente el coste de vida, aplicando una metodología basada en calcular el precio real del acceso a una cesta de bienes y servicios básica pero socialmente considerada necesaria para vivir con dignidad.¹⁵ En dicho salario vital real se diferencia entre la ciudad de Londres¹⁶ y el resto de Reino Unido, debido a las diferencias sustanciales del coste de la vida entre dicha ciudad y el resto del país.

A pesar de que las diferencias persisten, tras las actuales subidas y con el nuevo mandato de la Comisión de salarios vigente desde septiembre de 2024, parece que asistimos a una convergencia entre los tres salarios descritos. En efecto, en septiembre de 2024 se ha producido una importante modificación en la comisión sobre salarios (*Low Pay Commission*) en relación con el establecimiento del nivel del salario vital nacional. Se ha introducido un nuevo objetivo cuantitativo

¹⁴ Ver el [informe](#) de dicha Comisión sobre el incremento en 2025 (última consulta 22.4.2025).

¹⁵ <https://www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage> (última consulta 22.4.2025).

¹⁶ Se refiere a Londres y su área metropolitana, que administrativamente conforman el 'Greater London'.

consistente en evitar que la cuantía del salario vital nacional sea inferior al 66% del salario mediano. Pero además, por primera vez, se añade una referencia al coste de vida, que deberá tenerse en consideración por parte de dicha Comisión en sus recomendaciones al gobierno. Igualmente, se ha decidido eliminar progresivamente la diferenciación entre personas trabajadoras jóvenes (18 a 20 años) y trabajadoras mayores de 21 años, con la intención de que el salario mínimo nacional se aplique en el futuro a todos los trabajadores mayores de edad. Sin duda, la introducción del coste de vida como criterio a considerar a la hora de fijar los niveles del salario vital nacional refuerzan la ruptura con la lógica que había imperado en Reino Unido en la fijación legal del salario mínimo y vital nacionales hasta el momento, y tiene el potencial de fomentar la convergencia con los niveles salariales que corresponderían a un salario vital real, aún sin considerar la especial situación de Londres.

Se trata, sin duda, de un desarrollo importante, que tiene ciertos paralelismos con la idea de un salario mínimo adecuado en la Unión Europea. En efecto, la introducción en el principio número seis del Pilar Europeo de Derechos Sociales de una referencia al derecho de los trabajadores ‘a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno’ y a la garantía de un ‘salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y su familia (...)’, junto con el deber de evitar la ‘pobreza de los ocupados’, supuso un fuerte impulso a la función social del salario en general y del salario mínimo en particular.¹⁷ Desde este momento, el salario ya no puede entenderse, en el derecho de la UE, exclusivamente como precio sin atender a consideraciones sociales. La posterior adopción de una Directiva europea sobre salarios mínimos adecuados¹⁸, si bien no establece criterios cuantitativos para determinar cuándo un salario mínimo establecido mediante ley nacional se puede considerar adecuado, profundiza en la misma idea. Así, el artículo 5.2 de la Directiva establece, entre los criterios mínimos que los Estados miembros de la UE deben tener en cuenta para establecer la cuantía de los salarios mínimos legales, el ‘coste de la vida’, el ‘poder adquisitivo de los salarios’ o ‘la cuantía general de los salarios y su distribución’, criterios todos ellos que refuerzan la dimensión social del salario, al considerar las necesidades del trabajador. Igualmente, en el artículo 5.4, se recomienda a los Estados miembros utilizar en su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos ‘valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala

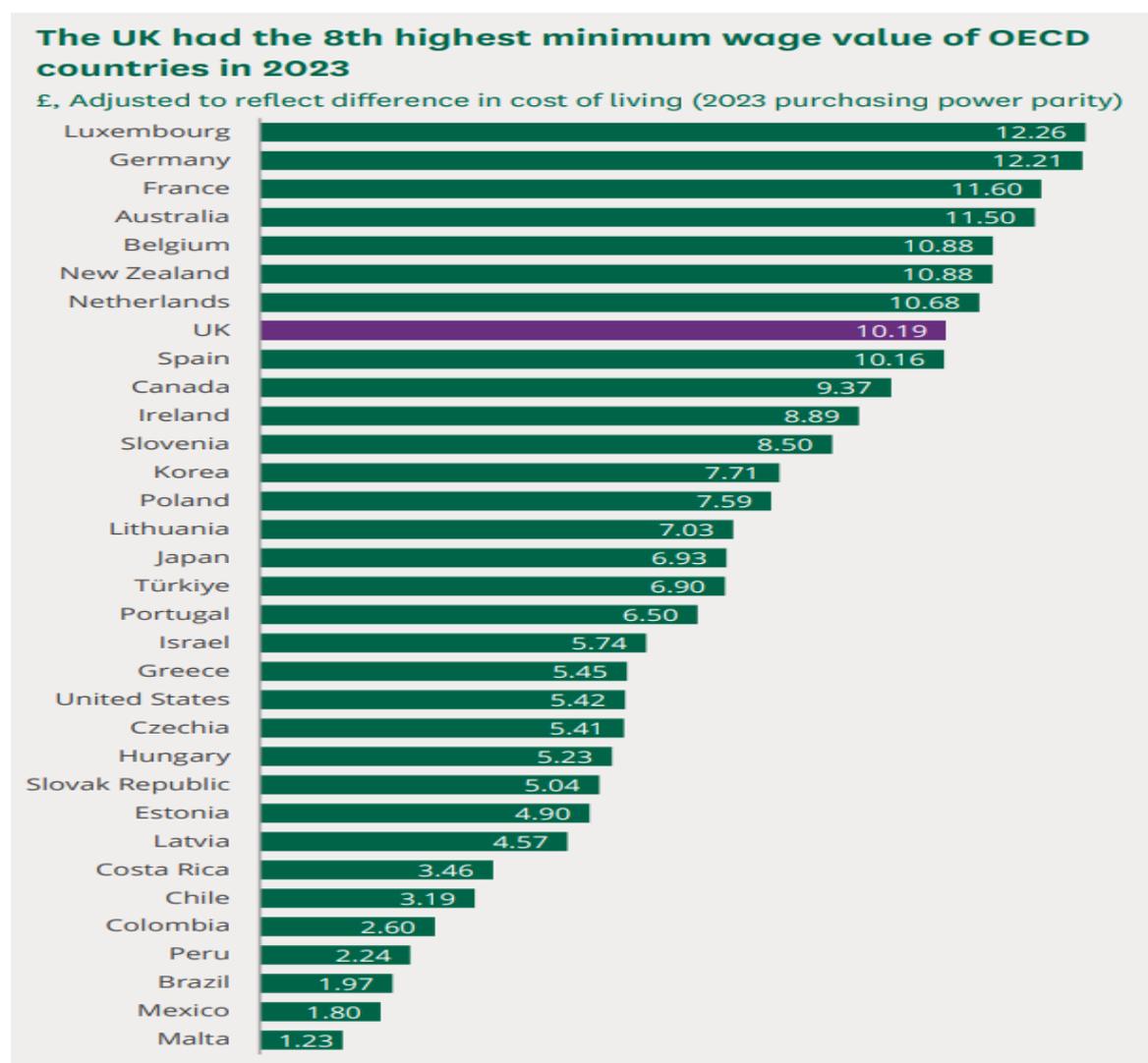
¹⁷ Adoptado en 2017 en Gotemburgo. Véase dicho principio en el anexo 3 del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/#annex3> (última consulta 22.4.2025)

¹⁸ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, DO L 275 de 25.10.2022.

internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto’.

La cuantía del salario vital nacional en Reino Unido, ajustada para reflejar las diferencias en el coste de vida, lo situaban como el octavo país con un salario mínimo jurídicamente vinculante más elevado de los países de la OCDE en 2023, en un nivel muy similar al de España (ver tabla 1).¹⁹

Tabla 1



Fuente: *National Minimum Wage Statistics*, House of Commons Library Research Briefing, 12 February 2025

No obstante, al igual que sucede en los países de la Unión Europea, todavía queda mucho por hacer para conseguir que los salarios de las personas trabajadoras sean más justos, permitiendo una vida en condiciones de dignidad a las mismas y sus familias. Además, utilizar el instrumento de los salarios mínimos para

¹⁹ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7735/CBP-7735.pdf> (última consulta 22.4.2025).

conseguirlo plantea numerosas preguntas en relación con el papel de la negociación colectiva²⁰, pero esa es otra historia, que debemos dejar para mejor ocasión.

NETS

²⁰ Para un análisis reciente sobre el salario mínimo en España, en relación con la Directiva Europea de salarios mínimos adecuados y la negociación colectiva, véase Antonio Baylos, Francisco Trillo y Antonio García-Muñoz Alhambra 'Algunas anotaciones sobre salario mínimo y negociación colectiva', de próxima aparición en el número 109 de la *Revista de Derecho Social*.