



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

Facultad de Economía y Empresa
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

2021/2022

TRABAJO FIN DE GRADO

ANÁLISIS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

DANIEL MONTORO LÓPEZ

OVIEDO, MAYO 2022



Universidad de Oviedo

DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO (*Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo*).

Yo Daniel Montoro López, con DNI

DECLARO

Que el TFG titulado Análisis del Salario Mínimo Interprofesional es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

Mayo 2022.



RESUMEN:

El SMI es una de las figuras Económico-social más importantes de nuestra sociedad por las grandes ventajas y protecciones que reflejan sobre los trabajadores privados, estableciendo unos mínimos a cumplir por parte de las empresas. A lo largo de este trabajo de fin de grado analizaré su historia en nuestra sociedad, los incrementos que ha ido sufriendo a lo largo del tiempo acompañándolos de breves análisis centrándome sobre todo en las últimas subidas más importantes, la del 2017 y 2019.

Mostraré también varias posibilidades de mejora que pueden beneficiar la economía de los trabajadores españoles acompañados de unas mejores condiciones laborales. Para finalizar el trabajo describiré brevemente como es el SMI de los países más importantes de la UE, donde veremos el año de su instauración y la evolución de su salario mínimo a lo largo del tiempo.

PALABRAS CLAVE: Salario Mínimo Interprofesional; Análisis; Económico-social; Beneficios; Mejora.

ABSTRACT

The SMI is one of the most important socio-economic figures in our society due to the great advantages and protections that they reflect on private workers, establishing minimum standards to be met by companies. Throughout this end-of-degree project, I will analyze its history in our society, the increases it has suffered over time, accompanying them with brief analyzes focusing above all on the most important recent increases, that of 2017 and 2019. I will also show several possibilities for improvement that can benefit the economy of Spanish workers accompanied by better working conditions. To finish the work, I will briefly describe what the SMI is like in the most important EU countries, where we will see the year of its establishment and the evolution of its minimum wage over time.

KEYWORDS: Minimum Interprofessional Salary; Analysis; economic-social; Benefits; Upgrade.



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. HISTORIA DEL SMI.....	5
3. SITUACIÓN LABORAL EN LA ACTUALIDAD EN ESPAÑA....	8
3.1 ¿Quién fija las subidas del SMI?.....	10
4. EFECTOS DE LAS SUBIDAS DEL SMI.....	11
4.2 Subidas de 2017-2019, análisis.....	14
4.3 Perfiles que más afecta el SMI.....	16
5. ¿DIFERENTES SMI? BENEFICIOS Y PERJUCIOS.....	19
5.1 Un SMI por edades.....	19
5.2 Un SMI por zonas, principalmente comunidades.....	22
5.3 Un SMI por sectores.....	23
6. COMPARACIÓN SMI EUROPEOS.....	24
6.1 Los países de la UE más importantes con SMI.....	24
6.1.1 Alemania.....	25
6.1.2 Luxemburgo.....	26
6.1.3 Países Bajos.....	27
6.1.4 Francia.....	27
7. CONCLUSIONES.....	28
8. BIBLIOGRAFÍA.....	30



1) INTRODUCCIÓN:

El salario mínimo interprofesional es uno de los conceptos económicos que más debate social y político ha generado en los últimos tiempos, ya que es utilizado por los gobiernos como un mecanismo de ajuste del mercado laboral. Las progresivas subidas del salario mínimo han creado grandes controversias entre los economistas, entre las diferentes entidades económicas y los distintos grupos sociales. En este trabajo haré un análisis de la evolución del SMI, explicando sus causas y consecuencias, basándome en las principales teorías y análisis existentes en torno a esta idea, en los datos recogidos por los organismos públicos y los diversos estudios publicados en los últimos años.

El salario mínimo interprofesional ha ido aumentando notablemente con el paso de los años, desde su instauración en 1963 en la época franquista con un salario mínimo de 1800 pesetas, lo que equivaldría en la actualidad a 10,8 €, hasta el recién actualizado SMI de este 2022, con la subida a los 1000€. Desde la llegada del SMI a las economías de un gran número de países, las sociedades han ido notando importantes mejorías en su bienestar ya que el poder adquisitivo de los trabajadores ha ido en aumento consiguiendo así una mejor y mayor calidad de vida.

A modo introductorio, es necesario poner en situación los temas más importantes que se desarrollan en este trabajo, centrándose en analizar la historia del SMI a nivel mundial y su implantación en España, sus diferentes variaciones, tipos de SMI, por edades, sectores etc. Este trabajo también expone los efectos que se cree que las subidas del SMI pueden producir en la economía nacional, muestra las dos claras corrientes existentes, la que apoya las variaciones al alza del SMI, ya que desean que el poder adquisitivo de los trabajadores aumente y se puedan permitir una mejor calidad de vida, y la otra corriente, un tipo de opinión más conservadora, que intenta frenar el entusiasmo de la primera corriente, que piensa que subidas constantes del SMI, sin antes analizar los anteriores efectos en las empresas y trabajadores, pueden ser perjudiciales a la hora de la creación de empleo y sobre todo a la hora de la creación de empleo joven, índice que en la actualidad España ocupa junto a Grecia los peores datos de la Unión Europea.

En el punto 4.2 de este trabajo, realizo un análisis a las subidas de los últimos años en el SMI a nivel nacional, la subida que tuvo lugar en 2019 de casi un 23% y de la penúltima subida en 2021, de la que tenemos datos económicos. De la subida de 2022 apenas existen datos que aún nos permitan realizar un análisis profundo. Se utiliza en muchos casos fuentes contrastadas, como puede ser el caso del Banco de España, que ha realizado diferentes estudios parciales sobre dichas subidas mencionadas previamente.

Como se menciona al principio de este apartado, en la actualidad existen numerosas opiniones respecto al SMI, basadas en teorías que sugieren aplicar distintos mínimos dependiendo de la provincia donde se viva, ya que podemos entender que no es lo mismo vivir en Madrid, por ejemplo, donde quizás el gasto que realiza una persona es mucho mayor, debido a los altos precios de alquiler y estilo de vida, que en otra provincia en donde simplemente los precios del alquiler son mucho más bajos que los que vemos en la capital de España. También se pide diferentes SMI, dependiendo de la edad, quizás



así conseguir que disminuya el fuerte paro juvenil. En este trabajo analizo estas posibles modificaciones del SMI.

Para finalizar el trabajo, realizo una serie de comparaciones del Salario Mínimo Interprofesional entre los diferentes países más importantes a nivel económico de la Unión Europea, viendo sus características y tipos y lo comparo con el SMI que tenemos establecido en España.

2) HISTORIA SMI:

Después de resumir lo que significa y aporta el SMI, me referiré en este apartado a su evolución, desde los primeros rudimentos hace miles de años hasta la actualidad.

Podemos aceptar su origen en la Mesopotamia del rey Hammurabi (1795-1750 a.C.), autor de una de las primeras compilaciones legislativas, el Código de Hammurabi, en el que se establece una clara distinción entre amo y obrero: el obrero debía recibir un salario mínimo estipulado y establecido previamente, a cambio de las tareas desempeñadas y ordenadas por y para su amo.

Estas leyes nombran particularmente reglas como:

- Jerarquización de la sociedad en tres grupos; hombres libres (awilum), los siervos (mushkenum) y los esclavos (wardum).
- Precios: por ejemplo, los médicos deben cobrar un precio diferente según el grupo de la sociedad al que pertenecieran los pacientes.
- Salarios: según el trabajo desempeñado.
- Responsabilidad profesional: para que el resultado de oficios como constructores, médicos o arquitectos tuviera resultado efectivo en el desarrollo de los mismos, por ejemplo, estableciendo penas o castigos si un edificio se venía abajo por mala construcción del mismo.
- Funcionamiento judicial: la justicia comienza a ser impartida por los tribunales, pudiendo ser rebatida por opinión del rey, y debe quedar por escrito.
- Penas: se recoge una graduación de penas según los delitos cometidos.

Posteriormente, en la época romana del emperador Diocleciano (301 d.C.), se creó el Edicto de Precio Máximos, que sirvió para estabilizar la moneda de la época, y que recoge los salarios para los trabajadores según su categoría o nivel de cualificación en el trabajo. El Edicto, recoge la reforma de la moneda y fija el precio máximo al que podían venderse materias primas como el trigo, la carne o los huevos entre otros; además, fija con pena de muerte a aquellos que lo vendiesen a un precio superior. Cabe mencionar que esta reforma fracasó, debido a que los productores se negaban a respetar dichos precios al suponer beneficios escasos ni pocas recompensas al trabajo duro. En términos de salario mínimo, recoge los salarios de diferentes profesiones como trabajadores agrícolas, pintores, tejedores, panaderos.



Y ya no sería hasta el siglo XIX, cuando países como Nueva Zelanda en 1894, o Australia en 1896, seguidos de Reino Unido en 1909, decidieron implementar lo que ya conocemos actualidad con el término de “Salario Mínimo Interprofesional”. En el caso de Reino Unido, se estableció un sistema a nivel sectorial, sobre todo en aquellos que destacaban por salarios muy bajos. Otros países como Estados Unidos, Francia y Japón lo instauran entre 1938 (EEUU) y 1958 (Francia), tras esto la creación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sirvió para el establecimiento del SMI en aquellos países que no tenían.

En el caso de España, (y después de la implantación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales en 24 de abril del año 1958), y siendo ministro de Trabajo en el gobierno de Franco, Jesús Romeo Gorría, se publica en el BOE de 19 de enero de 1963, la ley que establece por primera vez la figura de un Salario Mínimo que fijaba para todos los asalariados un mínimo retributivo de 60 pesetas diarias, 1.800 pesetas al mes, aplicable a todos los sectores productivos, desde la agricultura a la industria. Aunque, por otro lado, se establecen diferencias según la edad. Diferencias que se mantienen en vigor hasta el año 1998, cuando quedó establecido un SMI sin distinción de edad.

Hasta 1967 se mantienen las cuantías indicadas como salario mínimo para todos los españoles, pero en este año, y para evitar la pérdida de valor de los salarios, se decide incrementarlo un 39,8% hasta las 2500 pesetas mensuales (15.10€), y se va incrementando gradualmente hasta 1970, cuando alcanza las 3600 pesetas por mes (21,6€), lo que supone un incremento de más del doble de su valor respecto al SMI de 3 años atrás. Esta mejora se debe a la época industrial floreciente del país, donde se exportaba material industrial desde varias zonas y se necesitaba un gran aporte de mano de obra para hacer funcionar las plantas de producción industriales. Posteriormente y tras el final del régimen franquista, la subida del SMI se acelera debido a la entrada en escenario de los partidos políticos y de los sindicatos, que organizan las primeras huelgas generales para protestar por las tasas de paro y por los salarios de los trabajadores. Así, entre 1975 y 1981 crece más de un 200%; pasando de 11400 pesetas al mes (68,5€) en 1975 a ser de 25625 pesetas (154€) en 1981. La variación el SMI según las autoridades persiste hasta 1980, cuando el Estatuto de los Trabajadores incluye una sección completa al desarrollo del salario, en concreto, sobre el Salario Mínimo Interprofesional habla el artículo 27, sobre los criterios de revisión y las decisiones sobre el mismo. (Analizare el artículo del ET en pág. 9)

Como bien es sabido, el salario mínimo depende de la situación economía del país y de su estabilidad financiera. Desde 1982 hasta 1986 con la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, la subida del SMI se frena, aunque no del todo; en este periodo de 5 años creció un 40%. A continuación, y con el proceso de transformación industrial además de la crisis en el sector agrícola debido a la entrada en vigor de medidas europeas, se estancó el incremento del SMI para los trabajadores españoles y, desde 1986 hasta 1992 pasó de 42150 pesetas (253,3€), a 56300 pesetas (338,3€), lo que supone un aumento del 6%, un incremento lento para una sociedad cambiante, que poco a poco comienza a introducirse en las políticas europeas y comunitarias, con la creación de importantes eventos y una transición cada vez más constante hacia la vida moderna y el consumismo.



Pasado 1992, España se sume en una crisis económica, con periodos de huelgas generales en 1994, y escándalos de corrupción que ponen fin al mandato de 14 años del Partido Socialista, lo que supuso una recesión en las subidas del salario mínimo, que se mantuvo incluso hasta 2008. Durante todo este periodo hasta la entrada del siglo XXI, España se une a la eurozona con cambio de moneda, haciendo desaparecer la peseta en febrero de 2002, y que trajo como consecuencia una pérdida de poder adquisitivo, aunque, por otro lado, ayudó a superar aquella crisis y recuperar la economía. En 1997 el salario era de 68035 pesetas (408,9€) y en 2002, con la entrada del euro, subió a 442 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo indicado anteriormente en el Estatuto de los Trabajadores.

Una situación reseñable sobre la historia del mismo se dio en 2004, cuando se produjo un incremento extraordinario para compensar la inflación y el sistema de prestaciones sociales. Posteriormente y acercándonos a la fecha actual, entre 2009 y 2012 se congeló la subida del SMI debido a la crisis económica y las consecuencias de esta, con una pérdida considerable de poder adquisitivo en nuestro país. Pasada la peor etapa de la crisis en los años siguientes (2013, 2014 y 2015), se incrementó el SMI por encima del índice de precios de consumo estatal. En los años previos a la crisis económica, los niveles de desempleo y deuda se disparan, lo que supone recortes y pérdida del poder adquisitivo, además la inflación repunta y supone que entre 2009 y 2016 el SMI se incremente un 5%, lo que es muy poco para un periodo de 8 años. Durante la crisis económica, marcada especialmente por las elevadas tasas de paro, la caída del precio de la vivienda y del sector de la construcción y las dificultades políticas para alcanzar estabilidad el salario evolucionó hasta llegar a los casi 750€/mensuales en 2008, principalmente debido a un acuerdo entre gobierno y los principales sindicatos del país (CCOO y UGT), además de CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), mediante el que se comprometen a revisar al alza el salario mínimo gradualmente hasta 2020. En los siguientes años el SMI se incrementó de una manera notable, en 2018 tuvo una subida del 4% y una variación del 2.8% respecto al IPC de ese año.

La mayor subida del SMI en nuestro país se produjo en 2019, con el pacto político entre PSOE y Unidos Podemos, con una subida del 22,3% (900€/mes). Posteriormente, en 2020 se incrementó de nuevo hasta los 950€ al mes, consecuencia de un nuevo acuerdo entre gobierno, sindicatos y patronal. Y después de un año en donde apenas hubo variaciones (0.53%) este año de 2022 se ha llegado al umbral de los 1000€, persiguiendo el objetivo fijado por el actual gobierno en el que se establece que el salario mínimo debe de estar en el 60% del salario medio del país según la recomendación de la Carta Social Europea, un tratado a nivel comunitario que establece una serie de derechos y libertades firmado por los países de la Unión Europea. La primera entro en vigor en 1961; años más tarde fue revisada en 1996, y sufrió algunas modificaciones, hasta que en 1999 entraría en vigor la Carta Social Europea actual, donde se establecen, como queda dicho, unos derechos y recomendaciones para los ciudadanos de Europa, como el que en la actualidad se está persiguiendo de cumplir el citado objetivo de llegar al 60% del salario medio. Según el INE en 2021 el salario medio en España era de 2.038,6€ lo que hace que en la actualidad el objetivo establecido para el SMI sea de 1.222,8€. Muchos economistas mantienen la teoría, que explica que una subida del SMI también haría que el salario medio de un país se vaya incrementando poco a poco, con la posibilidad de que dicha recomendación del 60% sea más complicada de lograr.



En la siguiente tabla¹ se puede ver desglosado los diferentes salarios mínimos que ha tenido España, desde las pesetas hasta los de los últimos años.

3) SITUACIÓN LABORAL EN LA ACTUALIDAD EN ESPAÑA.

Esta importante figura económico-social de la que hablaré a lo largo de este trabajo, veo necesaria que realice una introducción sobre la actualidad de nuestro mercado laboral en estos momentos, ya que, para entender bien la aplicación del salario mínimo, debemos entender las circunstancias del mercado. Pero antes hablare de una de las figuras más importantes en relación con el SMI, como es David Card.

A David Card se le otorgó el premio nobel de economía en 2021, junto a sus colegas Joshua Angrist y Guido Imbens por sus contribuciones empíricas en la economía del trabajo y su investigación en los noventa sobre la relación entre las subidas del salario mínimo y el desempleo “Salarios Mínimos y Empleo: Un estudio de la industria de comida rápida en New Jersey y Pensilvania” (David Card y Alan Krueger, 1994: 772-793). Y bien ¿en qué consistía el experimento realizado por David Card? Realizo una comparación entre Pennsylvania y New Jersey en donde a en la segunda se produjo un aumento del salario en los establecimientos de comida rápida, y mientras que en la primera no se produjo ningún aumento. El resultado del análisis fue que en New Jersey donde el salario mínimo subió no se produjo un desempleo como se pensaba, y se mantuvo con los mismos trabajadores que en Pennsylvania. La forma de realizar este experimento, su metodología utilizar los datos obtenidos, analizando si existe una causalidad. Es decir, David Card utilizó las siguientes variables, la subida del sueldo mínimo, con otro territorio, y utilizaba un parámetro que es la subida en concreto de esta subida. Consiguiendo así una variación que en el caso que comentábamos al principio se llegó a la respuesta de que no había correlación entre la subida del SMI y la destrucción de empleo. Pero es aquí donde muchos economistas discrepan, ya que se debe de analizar la capacidad de respuesta de una multinacional como la empresa en donde se produjo las subidas y diferentes variables como la situación en ese momento de la economía de la zona, capacidad de adquisición etc. Como comprobaremos más adelante este mismo método es el que aplica el Banco de España para nuestro país, y en este caso comparare que el resultado es bien distinto a los estudios de los noventa.

Finalizado la presentación de una de las personas más importantes e influyentes sobre el SMI, analizaré el actual mercado laboral español. Ya que, a partir de él, se pueden entender numerosos cambios y políticas en dicho SMI. Estamos en un momento en el que se está produciendo innumerables cambios en nuestra sociedad, tantos sociales y externos a nuestro país (Covid-19, guerra de Ucrania) como internos (la nueva reforma laboral) que finalmente acaban afectando a nuestro mercado laboral.

En el momento de la realización de este trabajo, los últimos datos que he podido obtener por el INE son los del cuarto trimestre de 2021. En España nos situamos con una

¹ Ver Anexo 1



población activa de 23.888,8 millones de personas, de las cuales son 20.184 millones los que se encuentran ocupados y unos 3.103 están en situación de parados. Estos datos pueden variar lógicamente por los factores que reflejo al principio, y sobre todo la nueva reforma laboral, en la que se prevé una bajada notable de los contratos temporales, ya que va dirigida en gran mayoría a atajar la temporalidad, disminuyendo el tiempo máximo de 24 meses en 30 meses, y de 18 meses en 24 meses para que un trabajador pase a ser indefinido en la empresa, con un tiempo máximo de unos 6 meses ampliables por convenio colectivo a 12 meses, para ser considerado temporal. Es intención del Ministerio de Trabajo, intentar disminuir los importantes datos que tenemos en España sobre la temporalidad y aumentar el número de contratos indefinidos.

En el inicio de este año 2022, se está produciendo un aumento de la inflación hasta llegar a niveles que no se veían desde 1985, con un 9,8% en marzo, como consecuencia de haber coincidido la relativa salida de la pandemia con las importantes sanciones a Rusia por la guerra de Ucrania. Una inflación que no sólo afecta a España, sino también al resto de los países de la OCDE donde se ha alcanzado un techo momentáneo del 7.7%. Estas fuertes subidas en un periodo a medio plazo, afectarán indudablemente a la contratación, ya que numerosas empresas están teniendo que hacer frente a importantes gastos, teniendo que reducir las contrataciones, parar producciones etc. En la actualidad el paro en España es un grave problema, desde el paro juvenil que es el más elevado en la UE, hasta el gran número de personas consideradas parados de larga duración, y que normalmente superan la edad de 50 años. En consecuencia, se ha recurrido a aumentar el SMI, con la intención de mejorar las condiciones de los trabajadores, con el peligro de que, como algunos economistas señalan, para hacer frente a las subidas, las empresas decidan disminuir las contrataciones.

En este trabajo, desgranaré las opciones, y si es beneficioso o perjudica al sistema laboral el aumento del SMI.

3.1 ¿QUIÉN FIJA LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL?

Como he mencionado previamente, el SMI suele aumentar cada año un pequeño porcentaje mediante un Real Decreto, si nos fijamos en el ART.27 del estatuto de los trabajadores, podemos encontrar como y quien fija el SMI.

- El gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:
 - a) El índice de precios de consumo.
 - b) La productividad media nacional alcanzada.
 - c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
 - d) La coyuntura económica general.



En este artículo que menciono, se ven las partes que participan en dicha negociación, y sobre todo y más importante, los requisitos a analizar para poder realizar una subida.

¿Pero y quien son los encargados de fijar cada año dichas subidas? Las sucesivas subidas que se producen, son fijadas por tres agentes principales en nuestro país que a continuación voy a analizar. El Gobierno, sindicatos y patronales.

El gobierno finalmente es quien toma la decisión de aprobar o negar las subidas del SMI, y es el encargado de proponer y negociar con los otros dos agentes sociales dichas subidas, intentando que tanto los sindicatos, que estarán apoyando los intereses de los trabajadores, y la patronal, que harán lo mismo con las empresas, lleguen a un acuerdo en donde se beneficien todas las partes. Es decir, que los trabajadores se vean beneficiados por las subidas y que las empresas puedan permitirse dichas subidas sin que ponga en peligro la viabilidad de las compañías.

Los sindicatos que se presentarán en la mesa de diálogo para la negociación serán los más representativos, que en la actualidad son CCOO y UGT, ellos serán los encargados de negociar dicho aumento salarial por parte de los trabajadores.

En el otro lado, el de las empresas, en los últimos años los que se han presentado, son también dos organizaciones, CEPYME y la CEOE. Se encargarán de defender los intereses por parte de las empresas, en ocasiones y como sucedió en la última subida del año 2022, igualmente sin el apoyo de dichas organizaciones, prosiguió con el aumento del SMI.

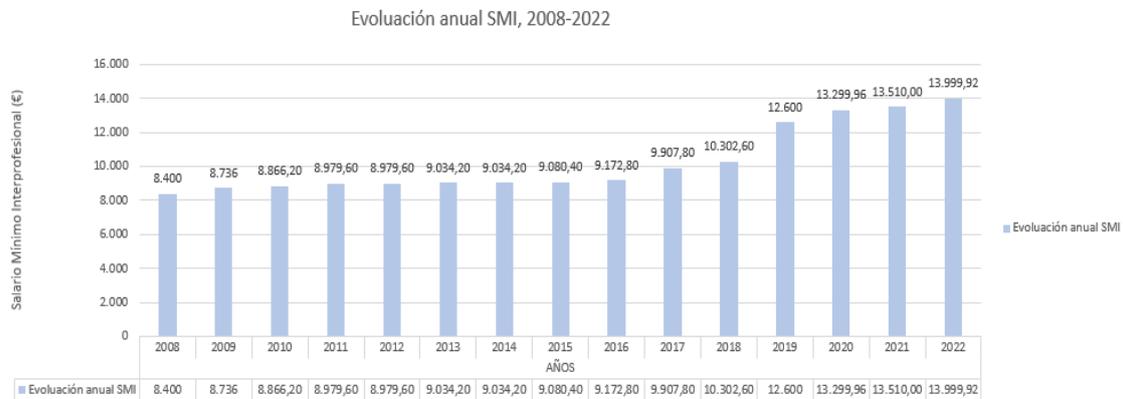
4) EFECTOS DE LAS SUBIDAS DEL SMI:

A continuación, mostraré la influencia que tienen en el Índice de Precios al Consumo, los aumentos que se producen del Salario Mínimo Interprofesional, los problemas y como puede afectar a las empresas dichas subidas; y finalmente, analizaré las últimas subidas que se han producido en nuestro país en los años 2017 y 2019.

En el gráfico nº1 veré la evolución del SMI desde el 2008 hasta el 2022. Como he analizado en el apartado anterior, los años de la crisis, apenas hubo importantes incrementos, fue a partir de 2017 cuando el SMI comenzó a incrementarse notablemente.



Gráfico N.º 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística.

En el gráfico nº1 se puede comprobar la evolución del SMI desde el 2008 hasta el 2022. Como he analizado en el apartado anterior, los años de la crisis, apenas hubo importantes incrementos, fue a partir de 2017 cuando el SMI comenzó a incrementarse notablemente.

A continuación, hablare los efectos tanto negativos como positivos que pueden producir los aumentos del SMI, recogidos en diferentes estudios publicados en los últimos años. En sentido negativo como pueden ser la ralentización de la creación de empleo, o incluso si las subidas del SMI pueden producir destrucción de empleo y también en sentido positivo, con un aumento del salario más digno para los trabajadores, un mejor bienestar, y un aumento quizás del empleo. Debemos de fijarnos en los dos escenarios posibles, donde consideramos que el primer escenario es en el que SMI afecta a la subida de precios generales, puesto que implica que un aumento del salario de manera generalizada puede hacer que se produzca un mayor poder adquisitivo que haría crecer la demanda, haciendo que la oferta disminuya y aumenten los precios.

También debemos de fijarnos en los efectos de esta subida de precios en las empresas, como se puede comprobar actualmente, que tienen que hacer frente a la subida de impuestos. Por ejemplo, con la actual subida récord de los precios de la tarifa eléctrica que provoca en las empresas la necesidad de recortar gastos para poder hacer frente a estos desequilibrios.

El segundo escenario que se puede ver en la actualidad es el de una economía afectada por situaciones ajenas al SMI, como es el caso de España y Europa, debido cómoda referí, a la situación post-covid, y a un aumento de la inflación por circunstancias completamente ajenas a las subidas del SMI.

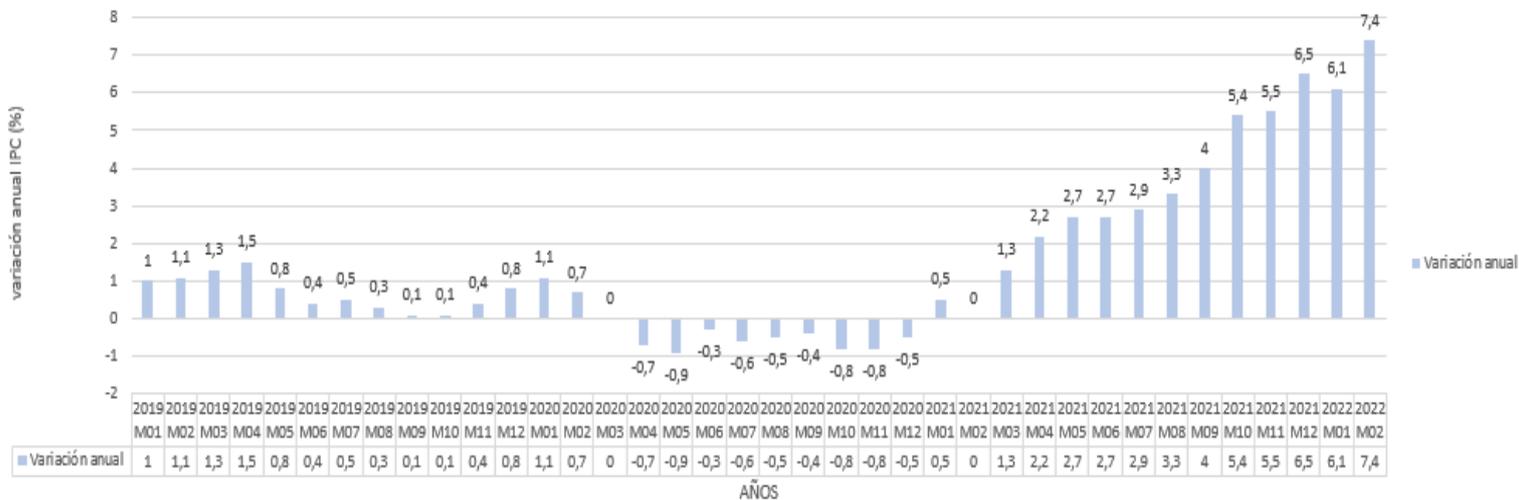
En el gráfico 2 muestro los últimos datos del IPC donde se ha ido viendo que el poder adquisitivo de los trabajadores que están en el umbral del SMI ha ido disminuyendo.

Por eso se ha fijado recientemente un nuevo incremento del salario mínimo, para poder hacer así frente a las subidas.



Gráfico N.º 2:

VARIACIÓN ANUAL DEL ÍNDICE GENERAL DEL IPC, 2019-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística

Aquí es donde los gobiernos deciden aumentar el SMI para conseguir paliar la baja demanda que se produce ya que el poder adquisitivo se ve afectado de manera negativa.

Un país como España empieza a notar que su IPC aumenta razonablemente, en productos básicos como la alimentación, electricidad, gasolina etc. El trabajador con un salario igual o escasamente por encima del SMI notará dicha subida debiendo restringir su gasto para mantener una buena calidad de vida y dejar de consumir en productos más prescindibles, Por eso determinadas políticas gubernamentales intentan paliar las fuertes subidas del IPC mediante subidas del salario mínimo, puesto que, si se supone que el trabajador consigue un mejor salario, podrá hacer frente a unos gastos que se han ido incrementando por el IPC.

Es aquí donde podemos pensar que el aumento del SMI nos conduzca al escenario número con el peligro de entrar en una especie de “bucle” a largo plazo en donde dichas subidas, tengan que ser correlacionadas con las subidas del IPC.

Otro de los importantes efectos que puedo analizar es la posibilidad de que las empresas relativamente pequeñas, de entre diez y cincuenta trabajadores aproximadamente, vean sus márgenes de beneficio afectados, ya sea por la pretensión de conservar un bienestar para los empleados y decidan recortar de los propios beneficios empresariales, o porque no le queda otro tipo de opción y se vean obligadas a ello, y tengan que ajustar dichos márgenes ante el aumento de los salarios de los trabajadores. En consecuencia, las empresas que están con márgenes tan escasos de beneficios al tener que aumentar salario pueden empezar a quedarse sin un beneficio con el que poder reinvertir en la empresa y conseguir mejoras empresariales que también acaben en beneficio para el trabajador. Puede incluso provocar que las pequeñas empresas incurran



en pérdidas donde quizás, en el peor escenario, acabe siendo inevitable su cierre a medio-largo plazo.

Esto, en un periodo de tiempo medio, puede acabar afectando a la economía de nuestro país, si tenemos en cuenta que en la actualidad en España más de un 80% de empresas tienen uno o dos empleados en plantilla de las que sólo un 16.6% de empresas han sobrevivido más de veinte años, frente a al total aproximado de un 2% de empresas que cuentan con veinte personas en su plantilla. Un estudio del Banco de España² analiza a un 16% de empresas activas, (aproximadamente 500.000 empresas), que muestra que un 65% de las empresas consiguen un beneficio, mientras que un 35% cierran con pérdidas sus ejercicios. De este porcentaje, las microempresas que analizamos antes tienen como media un beneficio de 25.000 euros anualmente, y las empresas que incurrir en pérdidas y alcanzan la totalidad de un 91% son microempresas de menos de diez trabajadores, con unos 20.000 € en pérdidas. Con estos datos analizados, lo que intento demostrar es que dicho aumento del SMI se ve en los diminutos márgenes en los que se mueven las empresas pequeñas puedan ocasionar el aumento de pérdidas, haciendo así que, a largo plazo, las grandes empresas se vean beneficiadas, ya que normalmente son ellas las que pueden hacer frente a las subidas salariales.

Otro reseñable efecto que se puede localizar con el aumento del SMI puede ser que las empresas decidan qué trabajadores disminuir el número de trabajadores con sueldos más altos, para poder así repartir entre toda la plantilla, de manera que una redistribución de los sueldos produce un efecto negativo desde el punto de vista psicológico y económico.

Los trabajadores ven afectada su motivación, lo que puede alterar negativamente la productividad, ya que al disminuir salarios altos sin razones de productividad es un efecto que puede acusar negativamente la empresa. Económicamente para la empresa, puede hacer también que los trabajadores con experiencia a los que se les ha disminuido el sueldo por estadística y con un perfil superior en la escala laboral decidan buscar nuevas aventuras laborales que les ofrezcan unas mejores condiciones, abandonando así la empresa en la que se encuentran y provocando que a medio plazo la empresa se resienta por el abandono de empleados clave.

He hablado de cómo afecta a las economías, principalmente la economía española, las subidas del SMI, pero esta corriente que de alguna manera rechaza las subidas del SMI, hace también que haya que hablar de la corriente que si apoya dichas subidas, como podemos leer en los estudios realizados por Belman y Wolfson (2014). En su artículo publicado explican “que incrementos moderados del Salario Mínimo Interprofesional, sirven de manera notable como una importante herramienta para aumentar los salarios de los trabajadores con menor cualificación sin que se produzca así algún impacto negativo significativo en las estadísticas de empleo”

2 *Banco de España - Central de Balances.* (2022). Central de Balances.
<https://www.bde.es/bde/es/areas/cenbal/>



4.2 SUBIDA ANÁLISIS 2017-2019.

En este apartado analizaré los efectos surgidos por las subidas del SMI, según diferentes análisis de instituciones como el Banco de España, BBVA Research. entre otros. Dividiré este apartado en dos partes. En la primera me referiré a la subida producida en 2017 en donde el SMI subió un 8% aproximadamente.

En la segunda parte me centraré en un análisis sobre los efectos que provienen de la fuerte subida en 2019, ya que como hemos visto previamente es una de las más importantes de los últimos años (de 2018 a 2019, aumentó más de un 20%). Por proximidad con este trabajo, ambos análisis se ven afectados por la variable más importante de los últimos años y que ha afectado notablemente al mercado laboral: el covid-19.

Realmente desde estas subidas pronunciadas, sólo se ha podido tener un año únicamente de un análisis correcto y en condiciones normales. A partir del 2020, como sabemos todos, las condiciones en las que nos encontrábamos y que actualmente aún nos afectan indefinidamente, son de dimensiones importantes.

Desde despidos en masa, numerosas empresas, utilizando la figura económica más conocida por todos últimamente llamada ERTE, Expediente de Regulación Temporal de Empleo que sirve para suspender los contratos de los trabajadores de una empresa, pudiendo también reducir sus jornadas laborales. El salario a percibir por las personas afectadas por un ERTE en los primeros 180 días es del 70%, debido a los problemas con la llegada de materiales que provocan un cuello de botella y un aumento del paro en fábricas e industrias. Todos estos efectos importantes producidos por la covid-19 nos evitan hacer una comparación real con el mercado laboral pre-pandemia. Considerando esta situación intentaremos comparar los análisis de la subida de 2017 y la subida de 2019 y ver de qué manera afectan dichas subidas al mercado.

En España se observa cómo existen numerosos sectores que mantienen la economía española y que se pueden considerar en su mayoría como temporales; en este caso me refiero a sectores como la hostelería; la restauración con un 12% de personal temporal, incluso en la industria y comercio se encuentran un 11% y 9% respectivamente de temporales en nuestro país.

El análisis³ en el cual me estoy basando en este trabajo es el realizado por el Banco de España donde se diferencian dos modelos básicos a la hora de realizar las comparaciones, con un año de diferencia entre ambos, ya que es el tiempo considerado adecuado para comprobar si surgen efectos en el mercado laboral tanto negativos o positivos en las subidas. En 2017 como comentamos en la introducción a este apartado,

3 Banco de España, Barcelo, C., Izquierdo, M., Lacuesta, A., Puente, S., Regil, A., & Villanueva, E. (2021, junio) (pp30). *LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL EMPLEO: NUEVA EVIDENCIA PARA ESPAÑA* (N.º 2113).

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasiones/21/Fich/do2113.pdf>



se llegó a subir un 8%, de 655.20€ hasta los 707.60€, y en la subida de 2019, dicha subida fue del 22,3%, de 735,9€ hasta los 900€.

Este análisis realizado diferencia dos modelos que pertenecen al mismo colectivo, pero que tienen diferentes circunstancias, para así poder evaluar distintos movimientos durante el año de comparación puesto que los colectivos estudiados en los trabajos de salarios bajos son más propensos a verse afectados por otro tipo de factores, como alta rotación, abandono laboral etc.

- El modelo 1 tiene como base el salario de 2018, y la diferencia respecto al nuevo salario mínimo de 2019.
- En el modelo 2 se utiliza un indicador donde se verá si el trabajador puede estar incluido dentro de este colectivo en donde la subida del salario mínimo le afecta, pero sin tener en cuenta su último salario base.

Según los datos obtenidos por el análisis del BDE, en dichos modelos aplicados al estudio, se encuentran pequeñas diferencias en los resultados finales, aunque en el resultado final apenas se encuentran variaciones importantes entre los dos modelos, se calcula que es entre un 2% y un 3,5%. Como analizamos en el apartado anterior (Ver 3.2, Perfiles a los que más afecta el SMI) hay diferencias entre diferentes grupos de edad, los grupos a los que más afecta el SMI es a los trabajadores jóvenes, pero el grupo con más posibilidades de perder su trabajo después del aumento del salario mínimo es el comprendido entre los 45 y 64 años.

Como se puede ver en la tabla nº1, el grupo de edad más afectado en ambos años de subida del SMI es el que comprende el rango de edad de entre 16 y 24 años disminuyendo ligeramente, 5 puntos en 2019 respecto a dos años antes. Un importante dato reseñable es la subida en más de dos puntos y medio en rangos de edad más mayores, como es el rango de 33 y 44 años, y el de 45 y 64 años, que es el perfil que se ve más perjudicado por dichas subidas. Estos datos nos muestran cómo han alcanzado estas subidas a un cada vez mayor número de personas de cualquier tipo de edad. De hecho, el rango total de edad ha aumentado más del doble en 2019 respecto la de 2017, mostrándonos así la realidad, de que los sueldos que están ligeramente por encima no aumentan lo necesario para que las empresas puedan hacer frente a dichas subidas.

Analizando las subidas recientes de 2017 y 2019, se puede ver la relación que se tenía con el IPC del momento. Como se ha visto en el gráfico nº2 (Ver Pag.13), la subida de 2017 incrementó el salario por encima del IPC un 6,9% por lo tanto podemos decir, que, en ese año, para los trabajadores que se beneficiaron de dicha subida si notaron un pequeño incremento del poder adquisitivo. Al igual que lo sucedido en la subida del año 2019, que con el fuerte incremento que hubo en ese año, la variación respecto al IPC fue de más de un 21,5%, lo que también podemos considerar como un aumento de dicho poder adquisitivo. En cambio, analizando los datos de la última subida de 2021, la variación respecto al IPC fue de manera negativa en un 5,97%, debido al fuerte incremento del aumento del IPC por las situaciones comentadas previamente, en su mayoría debido a los efectos de la pandemia de la Covid-19.



Tabla N.º 1:

	Subida SMI 2019.			Subida SMI 2017.		
	Afectados.	Modelo 1.	Modelo 2.	Afectados	Modelo 1.	Modelo 2.
16-24 Años.	19,1	-2,2	-1,9	19,6	-1,6	-1,9
25-32 Años	8	-2	-0,7	5,2	-0,4	0
33-44 Años.	3,7	-1,9	-4	0,8	-6,4	-6,7
45-64 Años.	3,3	-3	-5,4	0,8	-7,9	-9,1
16-64 Años.	4,8	-2,3	-3,2	2,2	-2,6	-2,8

Medición en Porcentajes. Fuente: Elaboración propia. Datos seleccionados Efectos salario mínimo: Nueva evidencia para España. Banco de España.

En el periodo analizado, desde el banco de España, se llegó a la conclusión de que se han dejado de crear aproximadamente entre 94.000 y 172.000 empleos menos. Pero también es cierto, que ha afectado de menor manera a la destrucción de empleos, por lo que podemos decir (entre comillas) que la subida del SMI, sí que tiene más influencia en la contratación que en la destrucción de empleo.

4.3 PERFILES QUE MÁS AFECTA EL SMI.

Es importante diferenciar a qué tipo de perfil afecta principalmente las subidas del SMI, ya que, partiendo de esto, las diferentes políticas a aplicar pueden ser distintas. A continuación, voy a hablar de los perfiles de trabajadores a los que principalmente afecta el SMI.

Los recientes estudios de los que hemos venido hablando, como el del banco de España o los análisis realizados por el INE, etc, nos muestran más concretamente los perfiles más afectados por las subidas del Salario Mínimo Interprofesional.

El perfil medio más afectado como hemos visto en el punto anterior al analizar las subidas de los años 2017 y 2019 es el de trabajadores jóvenes, aproximadamente entre unos 16-24 años, que se encuentran con trabajos no cualificados, o trabajos relacionados con la hostelería, restauración etc. Para este tipo de trabajadores afectados pueden existir tres posibilidades: o no trabajar; continuar trabajando, pero a tiempo parcial, o iniciar una aventura por cuenta propia registrándose como autónomo.

La posibilidad de que las empresas disminuyan la jornada completa crece notablemente en dos rangos de edad, entre las personas de 25 a 32 años, que según el estudio del BDE obtienen un -3,20 puntos porcentuales seguido por el otro rango de edad de entre 45 a 64 años que obtienen un -4,25 pp. Las jornadas a tiempo parcial aumentan los pp en los rangos de edad de 16 y 24 años con un 1,33 seguido del rango de edad de



25 y 32 años que tienen unos pp de 1,23. Esto significa comparando ambas estadísticas que la posibilidad de obtener una reducción de jornada aumenta sobre todo en el periodo comprendido entre 16 y 24 años.

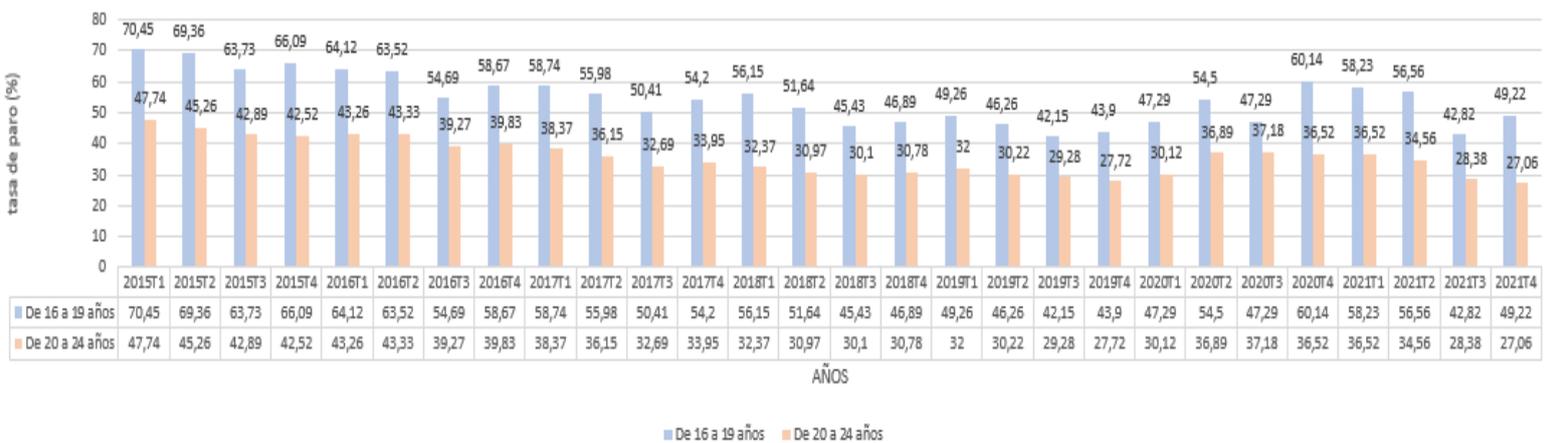
También se puede ver que afecta de una manera importante al grupo de edad comprendido entre 45 y 64 años que, como veremos más adelante, es el grupo con mayores posibilidades de perder el empleo como consecuencia de las subidas del SMI. Esto ocasiona un problema importante, ya que con los datos que he obtenido a través del INE, es también este grupo el más perjudicado en el paro de larga duración en España, y podemos llegar a la conclusión de que es el grupo al que una subida en el salario mínimo le puede perjudicar más.

El perfil al que principalmente afecta las subidas del SMI aplicando el modelo que nos muestra el banco de España, es un perfil joven que en muchas ocasiones se encuentra en trabajos no cualificados y con escasa andadura profesional. Las estadísticas nos muestran que, con subidas paulatinas del SMI, tienen más probabilidad de verse afectados perfiles jóvenes, y no solamente jóvenes, también es probable que personas de más edad noten estos efectos en donde las empresas decidan pasar de jornada completa a jornada parcial. Esto no quiere decir que en las subidas del SMI siempre sucedan estos hechos, pero sí que puede incrementarse la posibilidad de que se lleguen a producir.

Como muestro en el siguiente gráfico 3, en la actualidad existe un paro juvenil muy importante en los trabajadores de entre 16 a 19 años.

Gráfico N.º3

TASA DE PARO JUVENIL, 2015-2021



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística.

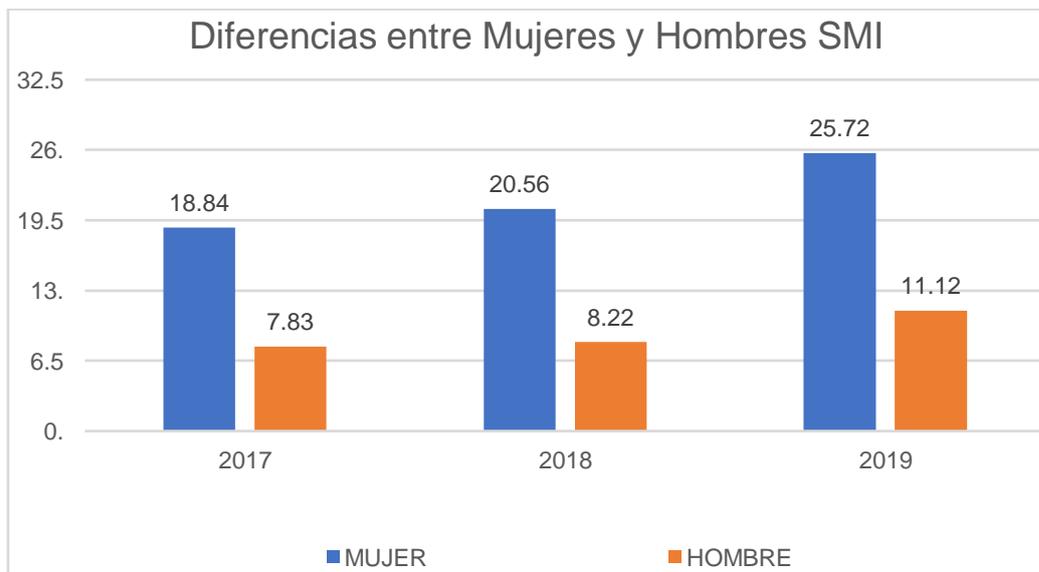
Esta estadística también se ve reflejada la gran dificultad que tienen los jóvenes en la actualidad para acceder al mercado laboral y obtener suficiente experiencia para futuros trabajos.

Un tema que ha marcado bastante los debates económico-políticos ha sido la apreciable diferencia que existe entre ambos sexos. Los datos obtenidos en el INE nos



permiten ampliar un poco más el conocimiento sobre a quién afecta más el SMI, y que nos muestran un perfil de mujer joven, antes que un hombre de su misma edad. El objetivo que se persigue en muchos casos es la posibilidad de obtener una reducción de las diferencias entre ambos sexos para obtener una mayor igualdad salarial entre ellos.

Gráfico N.º 4



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística.

Como podemos ver en el gráfico nº4 existe una notable diferencia entre ambos sexos, y que, con los últimos datos obtenidos en el INE, apreciamos incluso un aumento de la diferencia entre ellos. Esto permite ver que cada año que pasa, el perfil que más se ve afectado por las subidas del SMI es el de la mujer, y que incluso no sólo aumenta la diferencia entre sexos, sino que también aumenta el porcentaje de personas que están en el salario entre 0 y 1 del SMI.

5. ¿DIFERENTES SMI? BENEFICIOS Y PERJUICIOS.

En este apartado, explicaré los diferentes tipos de SMI que se pueden aplicar y que sirven para mejorar los sueldos e incentivar así un aumento de las contrataciones. Nos fijamos en diferentes países que sí que cuentan con algunas de estas distinciones del SMI. Diferentes economistas, patronales y políticos a lo largo de los años han ido pidiendo en nuestro país una modificación del SMI que afecte de una mejor manera y sea más equitativo.

Podemos hablar sobre todo de los dos tipos más conocidos:

- Un SMI por edades.
- Un SMI por zonas, principalmente comunidades.



□ Un SMI por sectores.

Estos tres tipos son los más considerados y que se aplican en algunos países. Hablaré de los beneficios y perjuicios que pueden tener cada tipo, a nivel económico, político y social.

5.1 UN SMI POR EDADES.

Empezaré analizando un SMI por edad. En nuestro país ya existió una diferenciación de este tipo, y se mantuvo hasta 1997, cuando a los jóvenes menores de 18 años se le aplicaba el 88% del SMI que en esos momentos se situaba en unos 355 € al mes, con lo que resultaba que a los jóvenes menores de 18 años cobraban menor salario del que estaba establecido para las personas adultas.

¿Pero y que podemos lograr con una reducción del SMI a nivel de edades?

Numerosos expertos económicos, como el profesor de economía Juan F Jimeno⁴: afirma que "Distinguir por grupos tiene todo el sentido sobre todo si tienes un paro juvenil tan alto como nosotros". Estas palabras nos llevan a las estadísticas que hemos comentado previamente sobre el paro juvenil en España, y tienen aún más sentido si las relacionamos con el análisis que hemos hecho previamente sobre los perfiles a los que más afecta las subidas del SMI en el apartado anterior, ya que habíamos llegado a la conclusión de que los trabajadores más jóvenes eran los más perjudicados.

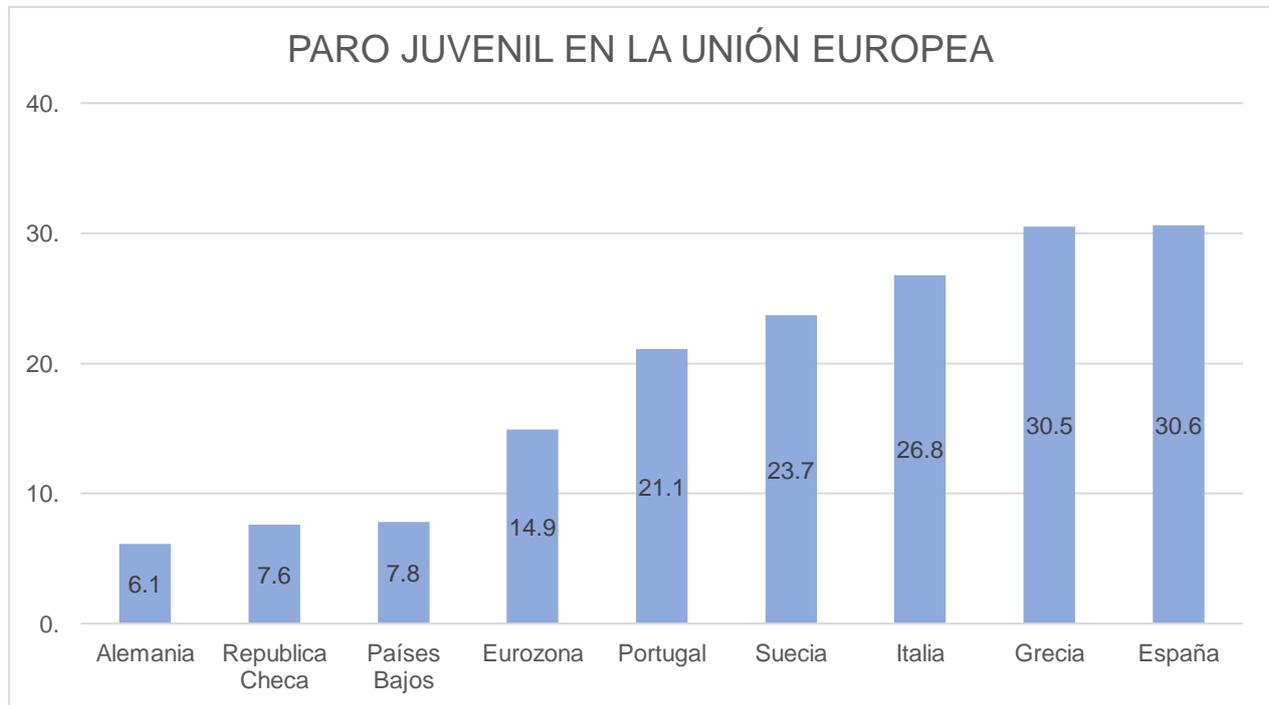
En estos momentos hay numerosos países en Europa que tienen un salario mínimo diferenciado por edades, como por ejemplo los Países Bajos o el Reino Unido. En ellos, se establece una edad límite a la que marcar un salario mínimo menor que el siguiente grupo de edad establecido.

En el siguiente gráfico nº5 se puede ver las importantes diferencias que hay en el paro juvenil entre mismos países de la unión europea. Viendo como Alemania es el país con menor paro juvenil con un 6,1% frente al paro juvenil que podemos encontrar en España con un 30,6%

4 Gimeno, R. (2021, 13 septiembre). *¿Un salario mínimo en función de la edad? La idea que España desterró y aplican muchos países.* Niusdiario. https://www.niusdiario.es/economia/empleo/salario-minimo-por-edad-jovenes-idea-espana-desterro-y-aplican-muchos-paises-smi_18_3200673556.html#:~:text=%22Distinguir%20por%20grupos%20tiene%20tod,como%20nosotros%22%2C%20sostiene%20Jimeno.



Gráfico N.º 5:

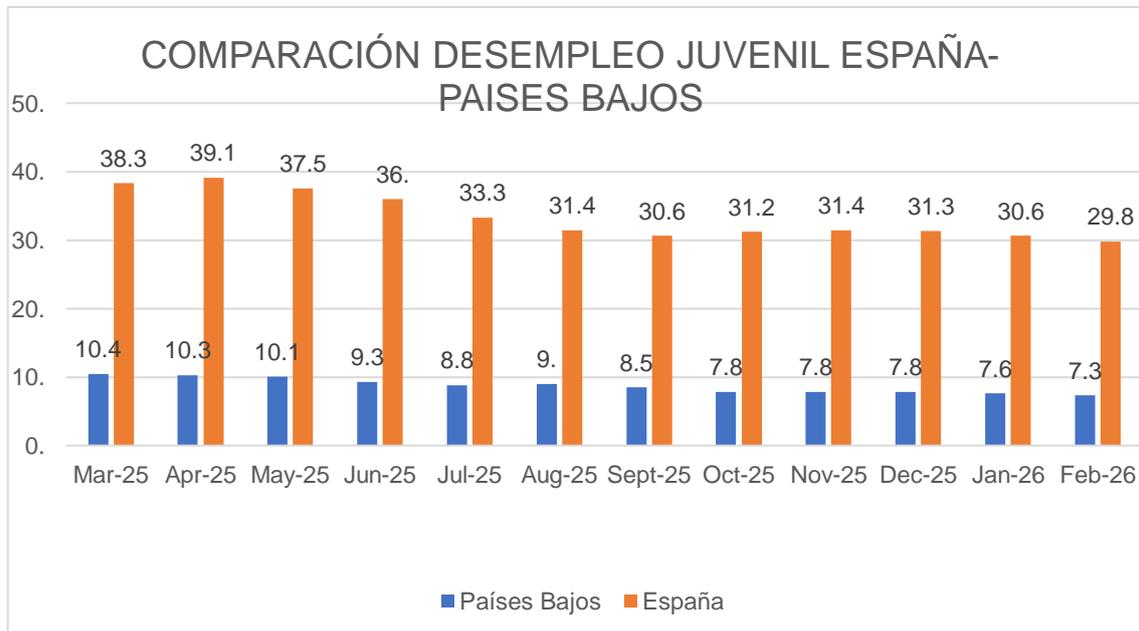


Fuente: Elaboración propia datos Expansion.com

Analizando brevemente a los Países Bajos, donde se diferencian en grupos de edad, (con 15 años, edad mínima para trabajar legalmente en ese país), las personas que trabajen perciben el 30% del salario mínimo, y no es hasta alcanzar la edad de 21 años en donde los habitantes de los Países Bajos no obtienen el 100% del salario mínimo. Y lo importante es: ¿Realmente funciona?



Gráfico N.º6:



Fuente: Elaboración propia con datos recogidos de Expansion.com

Como analizo en el gráfico nº6 la respuesta contundente es que sí. Los Países Bajos cuentan en la actualidad con el segundo paro juvenil más bajo de la Unión Europea, mientras que España es el país estadísticamente con mayor paro entre los jóvenes. Con esto demostramos, que bajar el SMI al colectivo joven, nos permite que el acceso al mercado laboral para estos sea más asequible. Es decir, rebajando⁵ el SMI, podemos conseguir que disminuya exponencialmente la estadística de paro joven en España.

Esta reducción como se observa nos da beneficios importantes, no sólo la posibilidad de la mera estadística, ya que se permite que exista una más fácil incorporación a dicho mercado laboral por parte del sector joven, sino también pudiendo así obtener primero una necesaria y mejor experiencia laboral que en la actualidad es más difícil de conseguir. También se puede encontrar un perjuicio importante, como puede ser la posibilidad de que las empresas que tengan trabajos no cualificados se aprovechen de la situación de trabajadores con SMI más bajos y hagan continuamente rotaciones con este perfil.

5

EuropaPress. (27 de Enero de 2020). *El Salario Mínimo Interprofesional será igual en todas las comunidades*. Obtenido de Diario de Leon: <https://www.diariodeleon.es/articulo/espana/salario-minimo-interprofesional-sera-igual-todas-comunidades/202001271401141980884.html>



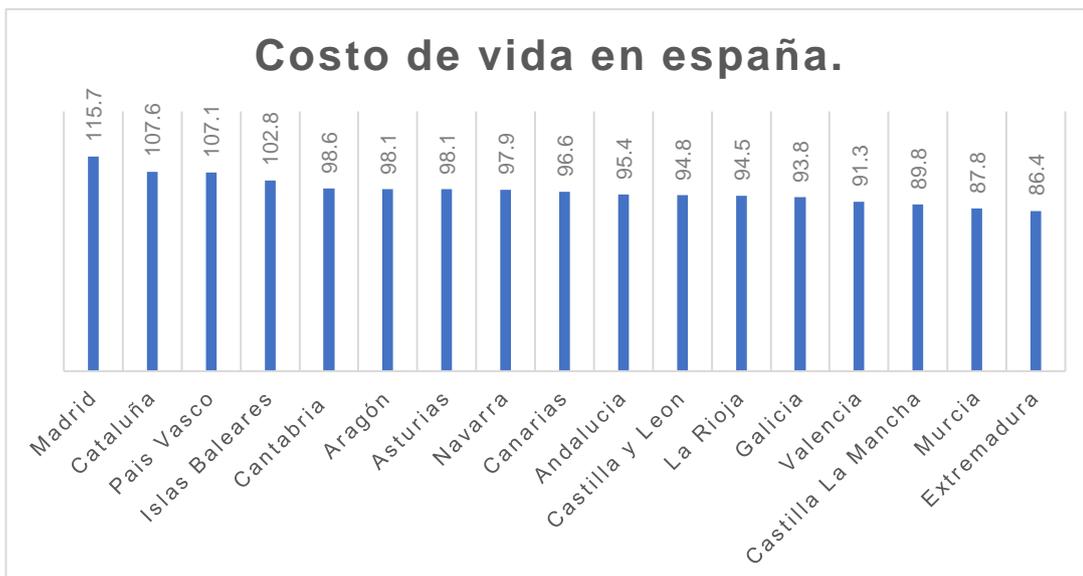
5.2 SMI POR ZONAS GEOGRAFICAS ¿BENEFICIOS DE UN SMI POR COMUNIDADES AUTONOMAS?

Este es uno de los debates que también numerosos expertos han intentado resolver con el paso de los años, y que en otros países sí que se ha aplicado notando importantes mejorías. En España podemos creer que diferentes SMI, por comunidades autónomas podría ser beneficioso, pero también puede resultar un conflicto político entre las comunidades a las que se elevase dicho salario. Países como Italia, en donde en estos momentos se debate dicha incorporación del SMI a su mercado laboral, se enfrentan a la posibilidad de que se produzca discriminación en el poder adquisitivo de los asalariados entre regiones del sur y del norte.

¿En qué consistiría este nuevo método? En España, se aplicaría dependiendo de la comunidad Autónoma en la que se estuviese viviendo. Pongamos un ejemplo: No es lo mismo estar viviendo en la comunidad de Madrid-Barcelona que en Extremadura, según ha analizado el Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona en un reciente estudio. En la siguiente tabla veremos el coste de alquiler que hay en las diferentes ciudades españolas. En este estudio se observa el precio de los alquileres, el precio de bienes de primera necesidad etc. Señalándonos en que zonas de España hay un gasto mucho mayor que en otras.

Esto significa que la vida diaria en estas comunidades es mucho más cara que en otras, y permite que en dichas comunidades los trabajadores tengan un margen mucho más pequeño para invertir su dinero. Hay muchas personalidades públicas que apoyan esta medida, y otras muchas que son reticentes a realizarla, entre ellas la actual ministra de Trabajo y Economía Social Yolanda Díaz que, en el año 2020 declaraba que “Rompería las reglas del mercado y crearía ciudadanos de primera y de segunda”, de forma que por el momento dicha diferenciación por comunidades autónomas no se realizará.

Gráfico N.º 7



Fuente: Elaboración propia según datos de IERBM.



Como se observa en el gráfico nº7 Madrid, Cataluña, País Vasco... son las comunidades que obtienen un mayor gasto, es por eso por lo que los trabajos en esos lugares podrían marcar un SMI levemente más elevado, donde podemos apreciar, por ejemplo, que Murcia o Extremadura tienen un gasto levemente menor que las comunidades citadas previamente.

Es en estas comunidades autónomas donde se podría subir levemente el SMI para así poder equiparar la calidad de vida (alquiler, compra de productos básicos...) con el resto de las zonas de España.

Es así sobre todo como hemos analizado, que los perfiles que realizan trabajos no cualificados y su salario es el marcado por el SMI tienen muy poco beneficio con respecto otras comunidades. Como he mostrado a lo largo de este punto, pueden existir dos posibilidades muy válidas para poder mejorar el SMI, y que afecte de una mejor manera a los trabajadores españoles, ya que, sobre todo, ambas posibilidades mostradas, van dirigidas especialmente, a mejorar tanto la calidad de vida (SMI por zonas geográficas) como una mayor incorporación al mercado laboral (SMI por edades).

5.3 UN SMI POR SECTORES.

En este último punto del apartado, voy a analizar una nueva posibilidad más a la que añadir a nuestro sistema del salario mínimo. Este sistema se aplica en uno de los países más importantes de la unión europea, como es Italia. En la actualidad, Italia no cuenta con un SMI establecido como el resto de los países comunitarios.

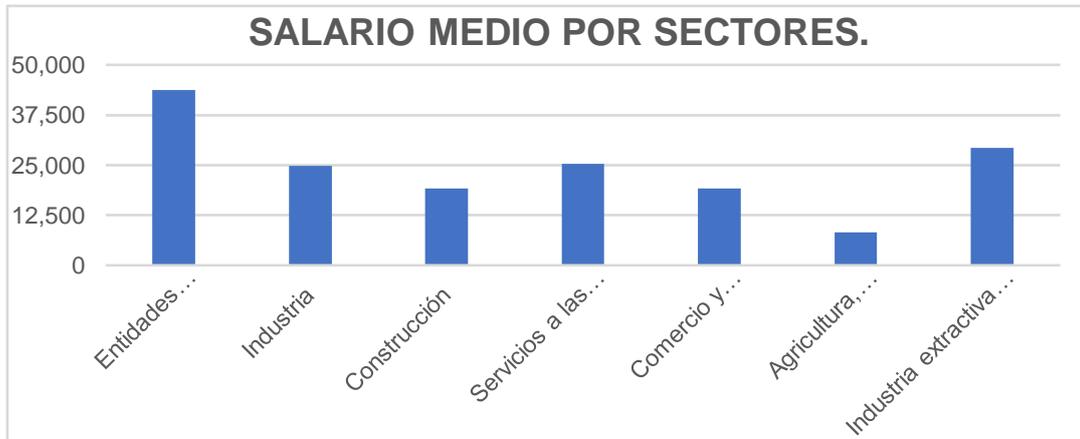
¿Y cuál es el sistema que tienen para fijar un salario mínimo? El primer recurso es fijar un salario mínimo a través de convenios colectivos, ya puede ser de tipo empresa, o fijarlo de tipo sectorial, mediante la negociación colectiva. Esto puede traer beneficios y perjuicios, lógicamente. Pero, aplicando dicha posibilidad al actual SMI español, podría lograrse que los sectores de rentas más bajas notaran un crecimiento en sus economías.

Es decir, en el momento que los sectores que obtengan una renta mucho más elevada que el salario medio, se podrían establecer también salarios mínimos más altos que para otro sector en donde los salarios sean menores. En la actualidad ya contamos con la negociación colectiva que permite establecer salarios base.

En la siguiente tabla mostraré los sectores que cuentan con un salario medio más elevado, donde si sería lógico que existiese la posibilidad de establecer un SMI más alto.



Gráfico N.º 8



Fuente: Elaboración propia según datos de la Agencia Tributaria.

Como muestro en el gráfico nº8, hay varios sectores donde se puede ver que tienen un salario medio bastante más inferior a los salarios de otros. Es en estos sectores donde se podría establecer un SMI para que dichos salarios no fuesen tan inferiores. Es aquí donde podríamos entrar a valorar las diferentes categorías que aplican otros países como dentro del mismo sector fuesen cualificados u no cualificados para poder establecer dicho salario mínimo.

Pero como he dicho, la posibilidad de establecer un SMI por sectores aún queda muy lejana en nuestra sociedad, ya que en la actualidad muchas empresas se toman finalmente la libertad de realizarlos utilizando la negociación colectiva y marcando ellos sus tablas salariales.

6. EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EUROPA.

En este apartado número seis voy a desgarnar y comparar los diferentes salarios mínimos que podemos encontrar en la Unión Europea, en la que la gran mayoría de países cuenta con un SMI establecido autónomamente. Como ya hemos visto con el caso de los Países Bajos, existen SMI dentro de la UE de diferentes tipos y cantidades establecidas.

Pero existen numerosos países pertenecientes que aún no cuentan con un mínimo salarial. ¿Qué países son? ¿Por qué ocurre esto?

En los siguientes puntos hablaré sobre los países más ricos de la UE (Francia, Países Bajos, Alemania, Luxemburgo etc.), en donde veremos la cuantía fijada por cada uno de ellos referente a su salario mínimo, y su evolución histórica.

6.1 LOS PAÍSES MÁS IMPORTANTES DE LA UE CON SMI.

Como he comentado en la introducción a este apartado, en los siguientes puntos desglosaré brevemente los países que tienen el SMI más alto de Europa.



¿Por qué es importante este análisis final? Europa al ser una comunidad de estados distintos sucede que, en el momento que uno de los grandes países decide tomar una decisión económica, va a repercutir en el resto de países de manera positiva o negativa. Es por eso por lo que voy a analizar más concretamente el tema del que estoy hablando en este trabajo, el SMI, ya que es un actor político económico que en muchas ocasiones se utiliza de referencia entre los SMI de otros países.

Cada país ha ido incorporando paulatinamente un SMI, de una manera u otra, e incluso aún hay países de un importante peso en la economía de la UE que no tienen un salario mínimo, como es el caso de Italia, al que me referí en el apartado anterior.

6.1.1 Alemania.

Voy a comenzar este análisis comunitario por uno de los países que más control y poder se considera que tiene económicamente dentro de la UE, como es Alemania. Fue Angela Merkel la que comenzó con su proyecto de creación de un SMI en Alemania, y se llegaría a aprobar en el año 2015.

En 2021, un economista alemán, Christian Dustman (Dustman 2021) publicaba un informe sobre la valoración desde su instauración hasta 2020. En el informe se calculaba que dicha subida, había tenido un efecto de aproximadamente de un 15% en todos los trabajadores alemanes, influyendo de una manera importante sobre trabajadores que, con salarios bajos, decidían dar el paso a empresas grandes que podían soportar mejor dichas subidas con mejores salarios y proporcionar más seguridad para los empleados.

En dicho salario mínimo, no entran los jóvenes sin formación, y una de las últimas políticas aprobadas referente al salario mínimo ha sido la creación de este tipo de salario para aprendices, que comenzó a aplicarse en 2020 con 515 € y en 2023 se prevé que será de 620 €.

Gráfico N.º 9.



Fuente: elaboración propia a través de datos obtenidos en Eurostat. Euros Reales.



6.1.2 Luxemburgo.

El segundo país que analizaré y no es por su fuerza en la economía europea si no por la cantidad que se establece como salario mínimo, es Luxemburgo, que en estos momentos tiene el segundo salario mínimo más alto de la unión europea y el primero en euros, con un mínimo establecido de 2.257 € que equivalen a unos 27.084 € al año.

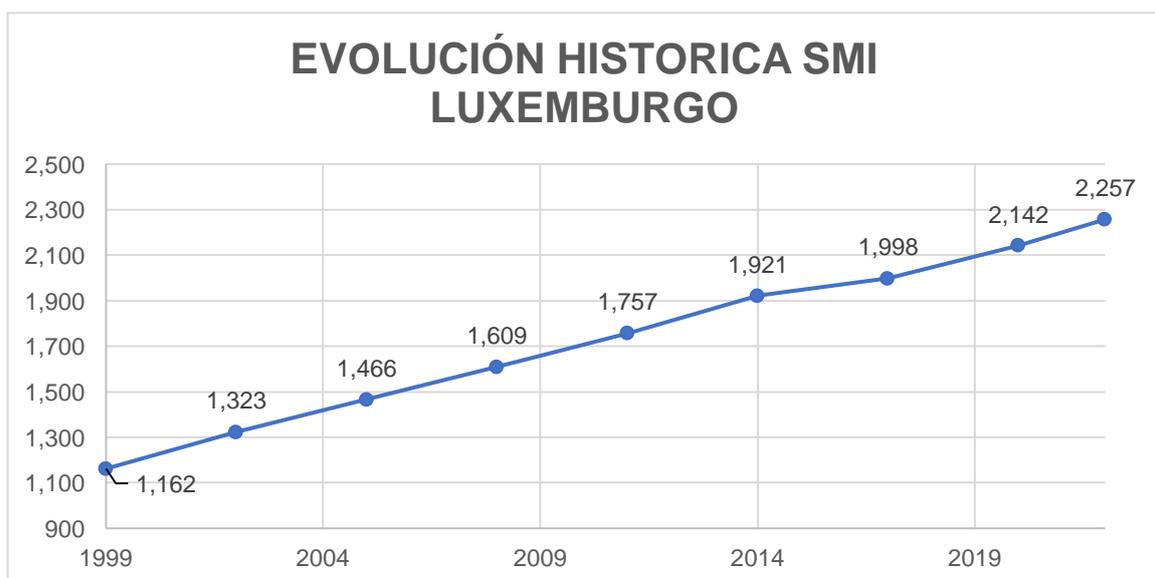
Luxemburgo, también aplica la distinción del SMI por edades como habíamos visto en el caso de los Países Bajos. Pero en el caso de Luxemburgo se diferencian dos rangos de edad de entre 15 a 17 años donde recibe el 75% del SMI, y el siguiente rango de es de 17-18 años donde reciben el 80% del SMI.

Fue el primer país en la zona euro que instauró un salario mínimo, en el año de 1944. Más adelante, en 1965, se aplicaría una diferenciación de trabajadores cualificados con los no cualificados. Y sería en 1973 donde se aplicaría el proyecto de ley que es el inicio del disfrutan en la actualidad. En 1994 se eliminaría la diferenciación que se aplicó en 1965 sobre las trabajadores cualificados y no cualificados.

Luxemburgo es uno de los países de la Unión Europea que cuenta con uno de los salarios medios más alto. Actualmente llega a 5.605 € en doce pagas anuales. Como podemos ver, es uno de los salarios medios más elevados de la UE y esto afecta a que a que se produzca un salario mínimo más elevado también que en el resto de países.

A continuación, en el gráfico 11 mostraré las subidas que se han ido produciendo con el paso del tiempo desde la entrada del euro en 1999.

Gráfico N. °10



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en Eurostat.



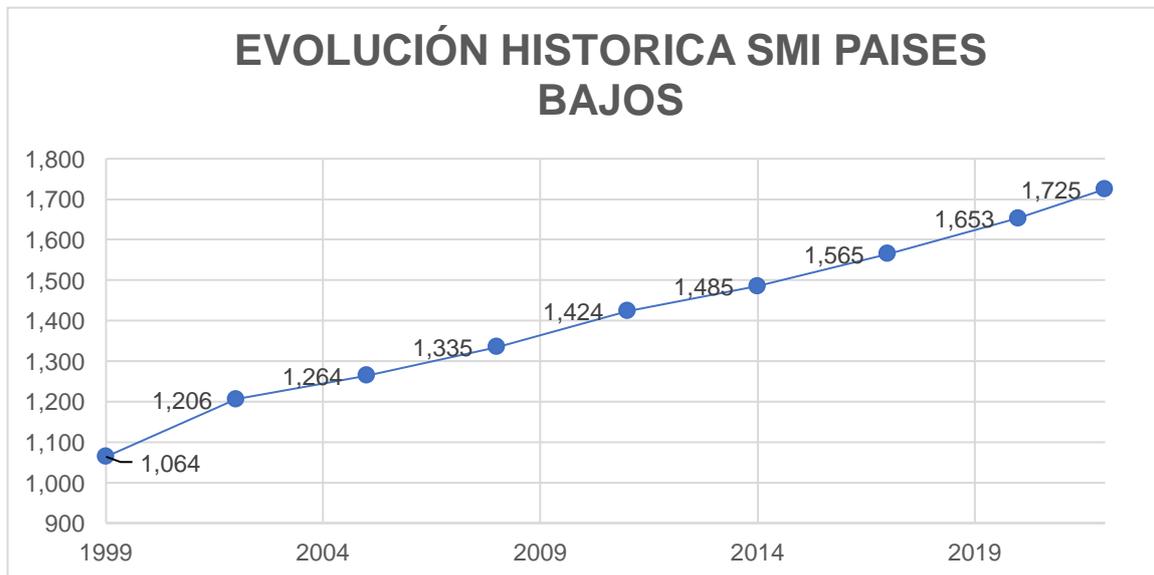
Como muestro en el gráfico, el aumento desde 1999 es progresivo, se ha modificado conforme el índice de precios aumentaba y el salario medio lo hacía de la misma manera, desde los 1.162 € de 1999, que para la época era un buen salario mínimo, hasta la actualidad que llega a los 2.257 €. Según los datos analizados, solo hubo un año desde la entrada del euro que no aumentó, fue en el año 2015 y 2016, en donde se mantuvo el mismo SMI, incluso en la crisis de 2008 continuó subiendo de manera leve.

6.1.3 Países Bajos.

Sobre los Países Bajos ya he hablado en este trabajo como ejemplo de unos buenos datos sobre el paro juvenil, aunque también debo de hablar de él por sus buenos datos respecto al alto salario mínimo. En la actualidad, los Países Bajos cuentan con un SMI diferenciado para personas mayores de 21 años que se sitúa como el tercero de Europa y sexto del mundo, con un total de 1.725 euros. (Ver el SMI por edades 5.1) Aunque, comprándolo con el salario medio que en estos momentos es de 4.621 euros, no llega aún al 50%

Dicho salario medio, en consideración con otros países de la UE es considerablemente elevado, ya que se encuentra en segundo lugar en el ranking de la moneda euro. Tener un salario medio también puede significar que su vida diaria es más cara que en otros países, como puede ser el caso de España.

Gráfico N.º 11



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en Eurostat.

6.1.4 Francia.

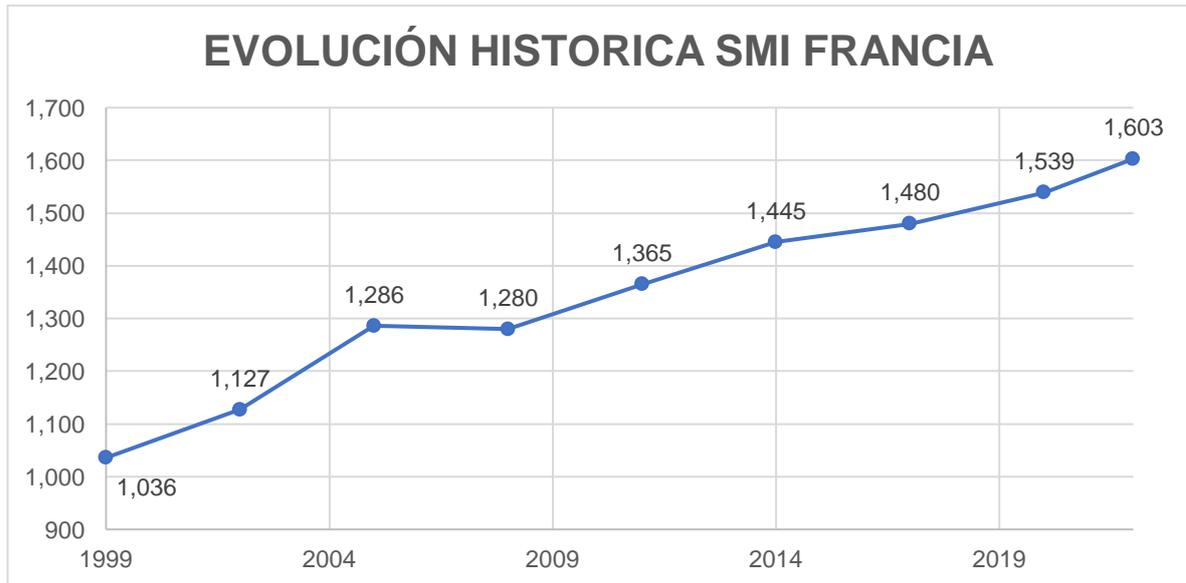
Uno de los países más importantes económicamente hablando de la Unión Europea, junto con Alemania, es Francia. También aquí podemos encontrar una figura económica semejante al SMI, como es el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento). Previamente a este tipo de salario mínimo le precede el que en Francia se llamaba SMIG



(Salario Mínimo Interprofesional Garantizado) que se aplicó por primera vez en 1970 por el primer ministro Jacques Chaban-Delmas.

En el gráfico siguiente, muestro el histórico de las subidas del SMIC.

Gráfico N.º 12



Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos en Eurostat

El procedimiento de aplicación es bastante semejante al español, cada año se revisa y sube el SMIC, analizando el índice de precios, y si dicho índice aumenta más de un 2% se producirá una subida automática del salario mínimo que como mínimo será similar a la cantidad producida por la subida. Está también, como en otros países, diferenciada entre adultos y menores. El trabajador adulto tiene marcado el mínimo en 1.302 € netos, mientras que para los menores de edad se distinguen dos rangos, de 16 años hasta 17, y de 17 años hasta alcanzar la edad adulta. El primer rango tiene como mínimo establecido 9.77 €, y el segundo rango es de 8.68 €.

7. CONCLUSIONES

En este último apartado del trabajo, referiré las conclusiones a las que he podido llegar en la realización del mismo. El Salario Mínimo Interprofesional es una figura que en nuestro tiempo se puede decir que es imprescindible, puesto que proporciona beneficios indudables a un gran número de trabajadores, especialmente jóvenes, como hemos podido comprobar a lo largo del trabajo, aunque dependiendo de la forma en la que se aplique, su repercusión en el sistema laboral puede ser más o menos positiva. Como he ido analizando, en los distintos países en los que está establecido el SMI, se aplica de manera diferente, y aquí llegamos a una conclusión: la posibilidad de que quizás modificando el tipo de SMI que se encuentra en nuestro país, se podría obtener un mayor beneficio para la población laboral en general, como podría ser la aplicación de un SMI diferenciado por edades con lo que se facilitaría un acceso más rápido al mercado laboral



de los jóvenes, como en el caso de los Países Bajos al que me referí, y que muestra claramente unos muy buenos datos sobre su influencia en el apartado del paro juvenil.

Es algo indudable que el SMI desde su instauración en España, ha tenido una influencia decisiva en la calidad de vida de los trabajadores. El objetivo marcado, como comentaba al principio, es el de llegar a un 60% del salario medio, aunque con el paso de los años vaya aumentando dicho SMI de manera notable.

A lo largo de este trabajo, se ha podido comprobar como el SMI pretende ajustarse al perfil más joven, a aquellas personas que están comenzando su andadura profesional y que tienen sueldos más reducidos, y a los que el SMI proporciona un respaldo importante para evitar caer en un tipo de empleo precario. También es importante señalar que, aparte de que el perfil de los beneficiados es básicamente joven, son las mujeres las que mayormente se acogen al Salario Mínimo Interprofesional, según se puede ver en las estadísticas que he expuesto, y que siguen aumentando desafortunadamente con el paso del tiempo.

Es también un hecho, como se ha ido viendo en España y en el resto de países de los que hablo, que el SMI aumenta a la vez que aumenta también el IPC y el salario medio, haciendo que poco a poco aumente la inflación, con las repercusiones que esto tiene en las economías domésticas. Obviamente no es la principal característica del aumento de la inflación, pero es una parte importante que también puede llegar a perjudicar a los propios trabajadores que debe de proteger si no se aplica de una manera correcta.

Finalmente he mostrado que los países de la UE que tienen un SMI más alto tienen una capacidad adquisitiva mayor, como el caso de Luxemburgo que contaba con un salario medio bastante más elevado que en el caso español de referencia.

Este trabajo me ha permitido profundizar y mostrar que actualmente, a mi parecer y en las circunstancias políticas y económicas de país, se aplica el SMI de una manera correcta en beneficio y amparo de los trabajadores, aunque también es cierto que serían convenientes necesarios ajustes que podrían repercutir de manera más positiva de la que actualmente se puede disfrutar con su aplicación.

BIBLIOGRAFIA:

Desempleo de los Países Bajos Tasa de desempleo 2022. (2022). Datosmacro.com <https://datosmacro.expansion.com/paro/paises-bajos?sc=T>

Banco de España. (2021, marzo). *Índice coste de vida diferentes ciudades españolas*. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/21/T3/Fich/be2103-art29.pdf>



Universidad de Oviedo

Secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. (2021). *Encuesta Población Activa. Cuarto trimestre.* <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Documents/2022/270122-EPA2021T4.pdf>

Barriga, A. (2021, 14 octubre). *Por qué los premios nobel en economía de este año cambian la investigación de la economía.* Diario Estrategia. <http://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/3233858/premios-nobel-economia-ano-cambian-investigacion-economia>

Gesdocument. (2022, 9 febrero). *¿Cuál es el salario mínimo de los países europeos?* GD Empresa. <https://gdempresa.gesdocument.com/noticias/cual-es-el-salario-minimo-de-los-paises-europeos>

elEconomista.es. (2020, 22 febrero). *El lado oscuro del salario mínimo en Alemania puede ser un aviso para España.* <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10366412/02/20/El-lado-oscuro-del-salario-minimo-en-Alemania-puede-ser-un-aviso-para-Espana.html>

Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & vom Berge, P. (2020, febrero). *Reallocation Effects of the Minimum Wage.* <https://econpapers.repec.org/paper/crmwpaper/2007.htm>

Sánchez, R. (2021, 2 septiembre). *El salario mínimo se ceba con las pequeñas empresas en Alemania desde su creación en 2015.* abc. https://www.abc.es/economia/abci-salario-minimo-destruido-pequenas-empresas-alemania-desde-creacion-2015-202108231355_noticia.html

EuropaPress. (27 de Enero de 2020). *El Salario Mínimo Interprofesional será igual en todas las comunidades.* Obtenido de Diario de Leon: <https://www.diariodeleon.es/articulo/espana/salario-minimo-interprofesional-sera-igual-todas-comunidades/202001271401141980884.html>

Banco De España, Barcelo, C., Izquierdo, M., Lacuesta, A., Puente, S., Regil, A., & Villanueva, E. (2021, junio). *LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL EMPLEO: NUEVA EVIDENCIA PARA ESPAÑA 2021* (N.º 2113). <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2113.pdf>

Gimeno, R. (2021, 13 septiembre). *¿Un salario mínimo en función de la edad?* NIUSDARIO. https://www.niusdiario.es/economia/empleo/salario-minimo-por-edad-jovenes-idea-espana-desterro-y-aplican-muchos-paises-smi_18_3200673556.html

Banco de España - Central de Balances. (2022). *Central de Balances* <https://www.bde.es/bde/es/areas/cenbal/>

IERMB, Costa, A., Gallego, V., Garcia, J., Raymond, J., & Sanchez, D.



Universidad de Oviedo

(2021, febrero). *El Coste de la Vida en las Comunidades Autónomas, Áreas Urbanas y Ciudades de España*. <https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2020/11/IERMB-WORKING-PAPER-E-20.01.pdf>

Mercado de trabajo y pensiones: 2019: Asalariados, percepciones salariales y salarios por sector de actividad (NACE), edad y sexo Sexo: Total, Tramos de Edad: Total. (2022). Agenciatributaria. https://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2019/jrubik49c633bc8920e5017a0a8a23abd422150c3fc2f6.html

Smic (salaire minimum de croissance). (2022). service-public.fr. <https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

Christian Dustmann, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer, Philipp vom Berge, *Efectos de reasignación del salario mínimo*, *The Quarterly Journal of Economics*, volumen 137, número 1, febrero de 2022, páginas 267–328, <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>



Anexo 1.

	PESETAS	EUROS	1982	28400	170,90 €	2005		513,00 €
1963	1800	10,80 €	1983	32160	193,30 €	2006		540,99 €
1964	1800	10,80 €	1984	34700	208,80 €	2007		570,60 €
1965	1800	10,80 €	1985	37170	223,40 €	2008		600,00 €
1966	1800	10,80 €	1986	40148	241,30 €	2009		624,00 €
1967	2500	15,10 €	1987	42150	253,30 €	2010		633,30 €
1968	2875	17,13 €	1988	44000	264,70 €	2011		641,40 €
1969	3060	18,40 €	1989	46700	280,60 €	2012		641,40 €
1970	3600	21,60 €	1990	50000	300,60 €	2013		645,30 €
1971	4075	24,50 €	1991	53200	320,00 €	2014		648,60 €
1972	4675	28,10 €	1992	56300	338,30 €	2015		655,20 €
1973	5575	33,50 €	1993	58500	351,80 €	2016		655,20 €
1974	6755	40,60 €	1994	60500	364,00 €	2017		707,70 €
1975	8400	50,50 €	1995	62700	376,80 €	2018		735,90 €
1976	11400	68,50 €	1996	64900	390,20 €	2019		900,00 €
1977	15000	90,20 €	1997	66600	400,50 €	2020		950,00 €
1978	18000	108,20 €	1998	68035	408,90 €	2021		965,00 €
1979	20700	124,40 €	1999	69200	416,30 €	2022		1.000,00 €
1983	32160	193,30 €	2003		451,20 €			
1984	34700	208,80 €	2004		460,50 €			

Fuente: Elaboración propia. Datos expresados en euros Reales.



Universidad de Oviedo