

# EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: JUICIOS Y PREJUICIOS



## **Autores:**

Carmen Gutiérrez Gutiérrez  
Reyes López Ramírez  
Luis Martínez Ríos  
Natalia Rodríguez Gallo  
Manuel Risueño Ferrer  
Lola Vázquez Ramírez

**Coordinador:** Emilio Balbuena Urbano

**Centro:** I.E.S. Isbilya

**Modalidad:** Economía y empresa

# **EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: JUICIOS Y PREJUICIOS**

## **ÍNDICE**

Resumen ejecutivo.....	2
Objetivos.....	4
El salario mínimo: historia y actualidad.....	5
España: incógnitas, certezas y escenarios.....	7
Salario mínimo interprofesional y poder de compra.....	11
SMI y pobreza.....	14
Conclusiones.....	17

## **RESUMEN EJECUTIVO**

¿Quiénes somos?

Nuestro nexo de unión es ser alumnos de la asignatura de Economía de 1º de Bachillerato. Aunque no hemos decidido aún a qué nos dedicaremos en el futuro, sí parece que el campo de las Ciencias Sociales constituye un área clave de interés para todos nosotros.

¿Cómo seleccionar un tema en este ámbito?

En las reuniones iniciales que tuvimos observamos que este año se abría la posibilidad de focalizar el trabajo en el campo de la Economía, a diferencia del anterior en que sólo se contemplaba la temática Empresa. Dado que la Economía de la empresa como tal sólo se estudia en 2º de Bachillerato, y nosotros estamos en 1º (Economía. Micro-Macro), pensamos que se ajustaba mejor a nuestro perfil y a nuestros conocimientos basarnos en lo que vamos conociendo de lo micro y de lo macroeconómico. De todos los temas valorados se impuso el del Salario Mínimo Interprofesional, en gran medida por lo que se explica en el punto siguiente.

¿Por qué profundizar en esta temática?

Poniendo sobre la mesa varios números del periódico El Economista de finales de 2018, que en nuestro centro se recibe gratuitamente gracias al convenio que nuestro profesor de Economía tiene firmado con ellos, quedamos sorprendidos por el impacto que la subida del 22,3 % del SMI tenía en los medios de comunicación; como si fuera una cuestión vital para la economía española. Nos pareció interesante, guiados por nuestro profesor, acercarnos a lo que significa este instrumento de política social y laboral, a su influencia en el mercado de trabajo y las diferentes valoraciones que a los expertos les producía esta medida. Más si cabe cuando el programa oficial de la asignatura contempla esta temática.

¿Qué pretendemos?

Sobre todo obtener una visión realista de cómo las decisiones gubernamentales, acertadas o no, influyen, para bien o para mal, en los mercados, en las decisiones empresariales y en la economía en general. Comprobar que para una parte de los entendidos la medida es pésima y para otros es magnífica, nos causó tanta sorpresa que creímos oportuno acercarnos a la realidad y poder analizarlo con nuestros propios criterios. No se debe olvidar que somos unos modestos alumnos de 17 años que se acercan por primera vez a las temáticas económicas y que tienen a su alcance unos recursos y conocimientos para la investigación socioeconómica ciertamente limitados.

¿Qué podemos aprender?

Creer que los problemas sociales tienen fácil solución es una tendencia creciente en nuestra sociedad. Los mensajes simplistas, para una sociedad movida por los titulares periodísticos y la tiranía de los 280 caracteres, van ganando terreno, arrinconando a la rigurosidad, la reflexión y el debate. Como futuros ciudadanos con todos nuestros derechos debemos asumir, como así nos lo transmiten nuestros profesores, que los problemas casi siempre son complejos, que debemos huir de la simplificación y que debemos ejercer como personas críticas para contribuir a mejorar la sociedad y ahuyentar a los fenómenos populistas.

¿Cómo trabajamos?

Tuvimos varias reuniones iniciales, sacrificando nuestro tiempo de recreo, donde el profesor nos trasladó ciertos conocimientos que creyó necesarios para que pudiéramos realizar el trabajo. A raíz de esto nos envió digitalizados una selección de artículos e informes de diversos medios y organismos sobre este tema, diferenciándolos entre los que tenían un marcado carácter negativo (lo valoraban como una mala medida), los que solo veían aspectos positivos (no vislumbraban ningún problema con la subida) y aquellos más bien neutrales, que

intentaban alejarse de los prejuicios, profundizaban en los razonamientos y sirviéndose de instrumentos cuantitativos y experiencias de otros países. Cada uno se dedicó con más profundidad a una parte del trabajo, lo trasladó a los demás y realizada una puesta en común surgió un documento final que revisó nuestro profesor para que se ajustará a lo que se nos pedía en el concurso: tamaño y tipo de letra, dimensión, organización, etc.

¿Qué recursos y apoyos hemos recibido?

Fundamentalmente los descritos en el punto anterior, así como la que hemos encontrado en una gran diversidad de páginas web que tratan sobre las diversiones cuestiones que queríamos tratar. En lo personal nuestro profesor ha tutelado nuestro trabajo, consiguiendo también que contrastáramos con el profesor Florentino Felgueroso, quizá el mayor experto español en el mercado laboral, investigador de FEDEA y excedente actualmente en la Universidad de Oviedo, en forma de seminario on line nuestras dudas y planteamientos. Según hemos sabido nuestro profesor se puso en contacto con el profesor Felgueroso a través del correo electrónico para pedirle algún informe reciente, siendo su receptividad e interés tan grande que se ofreció de forma desinteresada a darnos un seminario por videoconferencia, a través de la aplicación Hangouts de Google. Por ello les estamos a los dos muy agradecidos, ya que es nuestro primer contacto con el mundo universitario, siendo un lujo para nosotros seis haber tenido la oportunidad de escuchar al profesor Felgueroso, respondiendo a las dudas que le planteábamos en directo en horario de tarde.

## OBJETIVOS

-Complementar nuestra formación, teniendo en cuenta que dentro de la materia Economía, de 1º de Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales, existe un núcleo temático que gira en torno al conocimiento del mercado de trabajo, sus componentes y sus interacciones.

-Diferenciar claramente los problemas microeconómicos de los macroeconómicos. Asumir que la macroeconomía analiza los problemas económicos desde una perspectiva agregada o de conjunto, y que incluso una medida en principio alabable puede tener consecuencias nefastas para aquellos a los que se pretende beneficiar.

-Familiarizarnos con la aplicación cuantitativa de los modelos económicos, conocer la econometría como instrumento de ayuda desde la estadística para la decisión económica. Aprender a hacer proyecciones basadas en datos previsionales dentro de nuestro campo de estudio.

-Acercarnos al conocimiento de los indicadores de carácter socioeconómico, como es el caso del que pretende valorar la magnitud de la pobreza en una sociedad, ya sea la relativa o la absoluta.

-Apreciar las diferencias entre países respecto a la regulación de un salario mínimo, aprender a valorar que la inexistencia de esta medida de política económica no implica necesariamente que las naciones donde no esté implantada los trabajadores tengan menor poder adquisitivo o vivan peor.

-Ampliar nuestro campo de visión, asumiendo que las Ciencias Sociales están sometidas a opiniones, juicios y valores. Que no se pueden abordar los problemas como en las Ciencias "puras", donde incluso la experimentación a baja escala es posible, donde para valorar si algo es bueno no hay más que probarlo en el laboratorio para trasladarlo después de forma general.

-Fortalecer nuestra visión ética y política, aprendiendo a discernir entre lo que se nos dice, lo que se nos oculta y lo que realmente implican muchas de las decisiones que se toman desde el poder político.

## EL SALARIO MÍNIMO: HISTORIA Y ACTUALIDAD

El salario mínimo interprofesional fue una medida que se adoptó por primera vez en el siglo XIX, más concretamente en el año 1890 en Australia y Nueva Zelanda, después de un largo periodo de reivindicaciones por parte de los obreros para conseguir una paga digna que fuese equiparable al trabajo que realizaban.

A nivel internacional se recoge en el Convenio número 26 (1978) y en el Convenio 131 (1970) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establecen la fijación de salarios mínimos y cuyo objetivo consiste en establecer un límite inferior de aplicación general, por debajo del cual no se permite fijar el nivel de los salarios. En España esta figura se consagra, con esa denominación, en 1963, aunque, en torno a principios del siglo XX, esta misión de fijación, con otros nombres, estuvo encomendada a comités paritarios y jurados mixtos, que establecían normas exclusivamente sectoriales con la participación de Gobierno, empresarios y trabajadores.

Actualmente, en nuestro país, el SMI constituye el límite mínimo común para todos los trabajadores de la cuantía global de la retribución. Encuentra su fundamento constitucional en el artículo 35.1 de la Constitución, donde se reconoce el derecho de todos los españoles a una "remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia". Ciertamente después se produce un cambio de concepto cuando en normas inferiores (E. de los T.) se habla de "salario mínimo", sin más referencias al cubrimiento de necesidades básicas.

Para el año 2019 ha sido establecido por el RD 1462/2018, del 21 de diciembre, que representa un incremento del 22,3% respecto de los importes fijados para el ejercicio anterior (735,90 en 2018), fijándose su cuantía en 900 euros mensuales. El SMI se convierte en una cifra mínima aplicable, de forma universal, al conjunto de los trabajadores asalariados sometidos a la legislación laboral, incluidas las relaciones laborales de carácter especial. Es extensible a todos, sin diferencia de sectores productivos, de nivel profesional, de modalidad contractual, de sexo o de edad. Bien es verdad que en 14 pagas anuales, a diferencia de la mayor parte de los países que lo hacen en 12.



En el pasado se preveía una escala en función de la edad del trabajador que fue admitida en principio por el Tribunal Constitucional; no obstante esta diferencia desapareció hace ya algunos años. En el año 1998, el Real Decreto 2015/1997, eliminó por completo la diferencia en su cuantía por razón de edad. Esta diferencia se encontraba fundada en una menor productividad o rendimiento del trabajador joven que finalmente decayó. Siendo así que los de 16, 17 y 18 años cobraban tenían fijados SMI diferentes.

En otros países como Holanda y Alemania sí hay distinción del SMI en función de la edad (Holanda) e incluso en función del colectivo al que se pertenezca: aprendices, desempleados de larga duración, menores de edad o los temporeros del campo. El objetivo de esta medida no es otro más que facilitar el acceso al empleo a estos colectivos, que suelen tener más dificultades.

El SMI es diferente en cada país, siguiendo a veces incluso métodos de cálculo distintos y estableciéndose para distintos plazos. Algunos los establecen por hora, otros por jornada de trabajo, por semana, mes, etc. La actualización del mismo sirve para contrarrestar la subida de precios. Pero aún hay muchos países que no cuentan con un salario mínimo fijado, además de la considerable diferencia que se observa entre el SMI de unos países y de otros.

En países como Francia o Reino Unido se fija igual que en España, con una pequeña diferencia: la decisión de la subida o bajada del SMI se basa en un análisis técnico previo realizado por una comisión de expertos y las subidas son progresivas. En el caso inglés, existe la Comisión de Salarios Bajos y en el caso de Francia, la decisión se realiza sobre la recomendación de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva y se actualiza cada 1 de enero. Por otro lado, en los países nórdicos no hay establecido un SMI por ley sino que se deciden con los convenios colectivos.

La puesta en práctica de sistemas de salarios mínimos bien diseñados y eficaces puede ayudar a garantizar "a todos una distribución justa y equitativa de los frutos del progreso" y "un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección". Por el contrario, si los salarios mínimos están mal diseñados, pueden poner en peligro el bienestar de los trabajadores, provocar su despido en base a no tener en cuenta la productividad del puesto ocupado, distorsionar con su referencia el resto de los salarios, motivar "deslizamientos" en salarios superiores, entorpecer la aplicación efectiva de estos sistemas salariales y fomentar las prácticas informales, también conocida como "economía sumergida".

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

## ESPAÑA: INCÓGNITAS, CERTEZAS Y ESCENARIOS

En España el SMI hizo que el poder adquisitivo de los trabajadores se viera multiplicado por 2,5 hasta 1981 desde su implantación, pero a partir de esa fecha el SMI perdería un 10% del mismo debido a su inferior crecimiento en comparación con el auge de los precios. Todo esto derivó en que los trabajadores en 2003 cobraran salarios cuya capacidad adquisitiva era equivalente a la de 1975.



Como podemos observar en el gráfico anterior, durante muchos años el salario mínimo ha ido incrementándose poco a poco pero este nuevo acuerdo ha hecho que el SMI experimente su mayor subida y a la vez la más espontánea en los últimos 41 años, experiencia sin parangón en ningún país del mundo.

Con la publicación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, el Gobierno eleva el SMI desde los 735.90 € a los 900 euros brutos actuales. Estos 900 € al mes son en 14 pagas, por lo que si hablamos de que las pagas extras están prorrateadas, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 1.050 € brutos mensuales, lo que se traduce en 12.600 € anuales si hablamos de una jornada completa trabajada.

La primera cuestión a tener en consideración es si esta medida afectará por igual a la totalidad de los trabajadores y si todos los trabajadores van a experimentar una subida en sus salarios como consecuencia de la subida del SMI, es evidente que este efecto conocido como deslizamiento plantea dudas como la siguiente: ¿pedirán trabajadores con diferentes salarios una subida en idéntico o parecido porcentaje a la que se efectúa a los que cobran el salario mínimo para mantener sus diferencias proporcionales con ellos?

Aunque nos pueda parecer que sí, la realidad es que no todos los trabajadores involucrados van a ver aumentado su salario por esta subida, aunque sí que podrán resultar indirectamente beneficiados debido a los efectos del SMI sobre determinadas contingencias. Por ejemplo, los límites de salario e indemnizaciones que abona el FOGASA (fondo que garantiza cobrar a los despedidos cuando sus empresas quiebran) se van a incrementar, así como la protección del salario en caso de concurso de acreedores (procedimiento judicial que puede liquidar la empresa y hacerla desaparecer), o la cantidad de salario que va a estar protegida y no podrá ser embargada, así también en ocasiones



con los cálculos que se derivan de las pensiones a favor de cónyuges o hijos en los casos de separación o divorcio.

Sin embargo, la subida directa de salario solo afectará a todos los trabajadores que en cómputo anual cobren menos de 12.600 € y trabajen a jornada completa (si se trabaja a jornada parcial, habrá que calcularlo proporcionalmente a la jornada trabajada como explicamos más adelante). En este sentido, es indiferente que se tenga derecho a cuatro pagas extras o que estén prorrateadas lo que hay que revisar es el salario anual. Así lo establece el artículo 27 del Estatuto de los trabajadores: *La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.*

El primer colectivo de trabajadores más beneficiado será aquel que no tiene un convenio colectivo que regule su relación laboral y, por tanto, salvo que los trabajadores hayan pactado con el empresario un salario superior, están cobrando el SMI. También se verán beneficiados aquellos trabajadores, que aún estando amparados por un convenio colectivo, recoja un salario inferior al nuevo SMI, por lo que se incrementarán sus nóminas sin necesidad de que se publiquen unas nuevas tablas salariales en el convenio colectivo. Incluso se puede dar la circunstancia de que, aunque el trabajador perciba un salario superior a los 900 € en los que se fija el SMI, beneficiarse por la medida, en función de los conceptos que contemple su nómina, ya que aquellos cuya naturaleza sea de componente extrasalarial, por su carácter indemnizatorio no se tendrá en cuenta a la hora del cómputo de conceptos que retribuyan un trabajo (plus de transporte o de vestimenta). En este caso no es el trabajo lo que se retribuye, sino los gastos ocasionados al trabajador con ocasión del trabajo. Por lo tanto, estos conceptos no pueden compensarse con el salario base ya que su naturaleza es diferente. En definitiva, si un trabajador cobra anualmente una cantidad superior al salario mínimo establecido, los conceptos salariales de la nómina serán insignificantes y no habrá que modificarlos.

Expuesta las líneas generales de cómo afectaría la subida del SMI dependiendo de los diferentes colectivos de trabajadores, creemos que sería interesante analizar el comportamiento que dicha subida en el actual mercado laboral. Se prevé que esta medida afectará a más de 1,3 millones de trabajadores en España, perdiendo sus empleos unos 156.000 trabajadores, lo que supone un 0,8 % del empleo total; así se valora en los informes hechos por el Banco de España. Hay que tener en cuenta que en nuestra actual estructura mercantil, las PYMES y los pequeños empresarios autónomos van a ser las empresas a las cuales va a afectar en mayor medida la subida del SMI, sectores además muy castigados por la crisis económica mundial de la que aún estamos saliendo. Así pues muchas empresas puede que no cuentan con la capacidad de pagar no solo el coste del salario por trabajador, sino también los salarios reales, es decir, el SMI más los gastos de prestaciones, seguros, beneficios, entre otros, para un volumen de empleados más alto, más si cabe con las subidas proporcionales de las cotizaciones a la Seguridad Social. Consecuencia de lo anterior es la posible pérdida de empleo en aquellos colectivos más vulnerables, que elevará la tasa de desempleo a causa de la rescisión de aquellos contratos más susceptibles de

extinción (temporales) a fin de economizar los costes sociales de la empresa o hará que pierdan quizá horas de trabajo. En el ese sentido otra de las causas claramente negativas probables de la subida de un 22,30 % del SMI pudiera ser la reducción en las jornadas de trabajo en aquellos trabajadores afectados por la subida, para equiparar los costes sociales de años anteriores, lo que a su vez podría favorecer su pase a la economía sumergida.

Pablo Hernández de Cos, gobernador del Banco de España, ha señalado que esta subida acordada por el Gobierno puede tener "efectos no deseados en forma de pérdida de empleo y aumento de la desigualdad". Ha advertido del "significativo" riesgo de pérdida de puestos de trabajo en los trabajadores más jóvenes y los de mayor edad con menor formación. El máximo responsable del Banco de España se ha mostrado así contrario a la opinión de Nadia Calviño, ministra de Economía, que aseguró que las subidas del SMI no sólo no destruyen, sino que crean empleo en contextos de crecimiento económico.

"En el mejor de los casos, el incremento del SMI en cuantías reducidas, cosa que no ocurre este año, genera poco efecto sobre el empleo total porque el colectivo afectado es reducido, pero incrementa la probabilidad de perder el empleo de a los que pretende ayudar. Si uno extrapola los datos de 2019, se daría un riesgo de pérdida de empleo del 0,8% pero es muy probable que esto no sea lineal y además este incremento del SMI es más significativo", ha señalado el Gobernador del Banco de España.

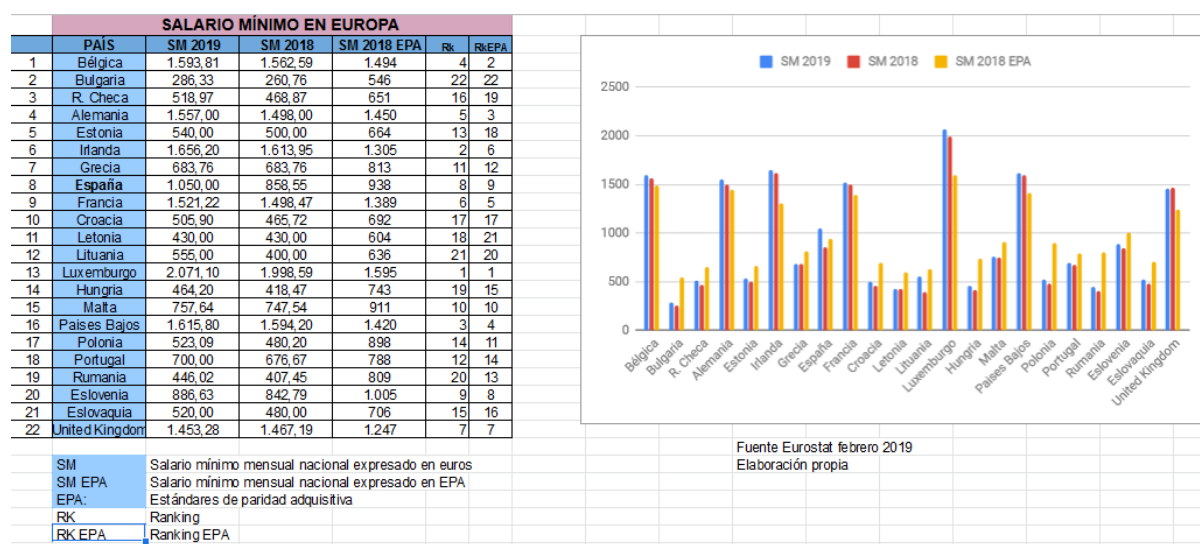
Los **sindicatos** por su parte han valorado esta medida como positiva, incidiendo en que no cuestiona la viabilidad de ninguna empresa, ya que la situación económica actual permitiría en su opinión esta subida y acercaría las políticas retributivas en España a las directrices marcadas por el Comité europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa.

Como en otras medidas adoptadas en el contexto económico de la historia de España probablemente, a medio/largo plazo, el efecto de la subida del SMI en un porcentaje tan alto pueda alcanzar los efectos positivos deseados una vez estabilizados los salarios y acomodadas las empresas a la nueva situación laboral, otra cosa es el corto plazo. Otro efecto positivo del aumento de la remuneración a los trabajadores podría ser el aumento a su vez de la renta disponible, lo que favorecería un mayor consumo y una dinamización del resto de los sectores. A su vez, la subida del SMI incrementará en 2.000 millones de euros las cotizaciones a la Seguridad Social, con la consiguiente mejora, quizá tan modesta que no justifique los riesgos asumidos, de las cuentas de la Seguridad Social. "Es difícil decir qué pasará en el futuro con esta subida del SMI porque los estudios que se han realizado no dan una respuesta concreta", destaca José García-Montalvo, Catedrático de Economía de la Universidad Pompeu Fabra. "Un aumento tan sustancial en poco tiempo no se ha producido en ningún otro lado", coincide el profesor Felgueroso, quizá el mayor experto en el mercado laboral español. Así, muchos economistas afirman que la productividad de las empresas será una de las claves que garanticen el empleo después del aumento de salarios.

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y PODER DE COMPRA

En este apartado vamos a estudiar la relación entre el salario mínimo de los distintos países de la Unión Europea y el poder de compra real de los mismos en sus territorios. Antes sin embargo queremos hacer algunas aclaraciones:

1. Incluimos como país de la UE al Reino Unido, pues en el momento de este estudio no se ha producido el Brexit.
2. Hay varios países de la UE que no tienen establecidos salarios mínimos: Italia, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Austria y Chipre.
3. Es necesario, para realizar una comparación que nos dé una perspectiva real de cómo se encuentran los salarios mínimos en distintos países europeos, unificar las unidades de medidas, en un primer momento utilizando el estándar de poder adquisitivo (EPA en castellano y PPS o PPA en inglés). 1 EPA o PPS permite disfrutar de la misma cantidad de bienes y servicios en cada país.



Presentamos un cuadro comparativo entre los salarios mínimos mensuales nacionales en euros de 22 países de la UE (a enero de 2018 y 2019) y los salarios mínimos expresados en EPA de dichos países (enero de 2018). Señalamos que para facilitar la comparación en SM de 12 meses, se han realizado los ajustes necesarios para obtener una cantidad comparable, pues hay países con SM semanales, y otros que los fijan en 14 pagas como el nuestro.

Una primera lectura de estos datos, sin estudiar la realidad en cada país, podría llevarnos a conclusiones erróneas. Para resolver este inconveniente, Eurostat (oficina estadística comunitaria) utiliza una unidad de conversión que es la Estándar de Poder Adquisitivo (EPA), antes referida, con la que se puede

comparar de una forma efectiva los salarios de los distintos países de la Unión Europea en función de sus capacidades de compra. Así nos dice *“las PPA para el gasto en consumo final de los hogares en cada país se utilizan para convertir los salarios mínimos mensuales a una unidad común artificial denominada estándar de poder adquisitivo (EPA)”*.

En 2019, los países de la UE tienen salarios mínimos mensuales que varían desde los 286,3€ (261€ en 2018) en Bulgaria a los 2.071,10€ mensuales (1.999€ en 2018) en Luxemburgo. No obstante, cuando comparamos los salarios mínimos nacionales expresados en EPA, ocurre que, citando a Eurostat, *“la brecha entre países en lo que respecta al nivel del salario mínimo es considerablemente menor”* siendo los salarios mínimos, en 2018, de 546 expresados en EPA en Bulgaria y 1.595 EPA en Luxemburgo.

Para estudiar el coste de la vida de distintos países europeos hemos recurrido a la página del Servicio Eures que nos da información sobre las condiciones de vida de dichos países, incluyendo, en algunos casos, el precio medio de algunos productos. A título ilustrativo incluimos la siguiente tabla:

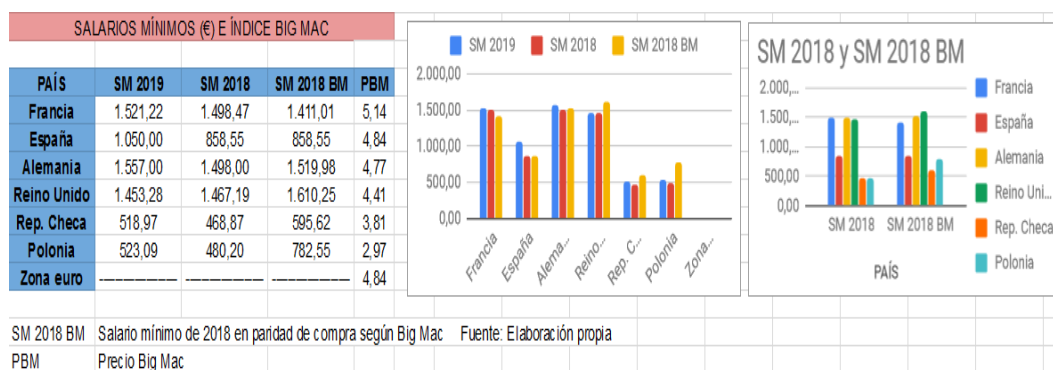
COSTE DE LA VIDA EUROPA			
PAÍS	Precio (€)	Precio (€)	Precio (€)
	Pan	Cine	Litro Leche
España	0,95	7-9	0,7-1,30
Francia	1	9,9	--
Luxemburgo	2,1	8,3	--
Portugal	1,3	5-7	0,44-1,39
Grecia	0,8	--	1,1
Polonia	0,88	4-8	0,52

Fuente Portal Eures. Elaboración Propia

Se observa, en datos de 2018, que los países con salarios mínimos más bajos son países que tienen índices de precios más bajos, por lo que sus salarios mínimos expresados en EPA son más altos. Por el contrario, los países con salarios mínimos más altos presentan, también, precios más altos, por lo que sus salarios mínimos expresados en EPA disminuyen. De esta forma, si no tenemos en cuenta la diferencia de precios en cada país el salario mínimo de Luxemburgo era 7,7 veces más alto que el de Bulgaria, pero si lo expresamos en términos EPA, solo sería 2,9 veces más elevado. Y así, el salario mínimo “cunde” más en Eslovenia que en España, 1.005 EPA frente a los 938 EPA, aunque el salario mínimo en España fuese más alto en euros en valor nominal. Podemos también observar cambios de puestos en el ranking de países por salarios mínimos expresados en euros o en EPA: España, baja un puesto, pero países como Estonia bajan 5 puestos, Irlanda 4, o la República Checa 3. Por el contrario, Rumania mejora su posición en 7 puestos, Hungría en 4, Polonia 3 y Bélgica 2. Es conveniente señalar, que como consecuencia de las subidas de los

salarios mínimos en 2019 en los distintos países de la UE, y concretamente en España en donde ha subido hasta los 1.050€ (en 12 pagas repartidas las extras), esta última ganará, al menos un puesto en el ranking, pasando a engrosar parte del grupo de países con salarios mínimos superiores a 1.000 euros mensuales.

En la práctica, además del EPA, existen varios índices para calcular el PPA entre distintos países. Algunos de ellos aunque no oficiales, si se usan cada vez con más frecuencia, podemos describir el vinculado al Big Mac, producto de la multinacional Mc Donalds igual en todos los países que permiten saber qué poder de compra tiene la moneda de un país. El índice Big Mac, se publica por la revista The Economist, y muestra que en 2018, en Suiza un Big Mac costaba 6,76 dólares y en EEUU 5,28 dólares, por lo que este índice nos indicaría que el poder adquisitivo es un 22% superior en Suiza que en EEUU.



Estos gráficos son una muestra de los salarios mínimos en algunos países de la UE, estableciendo como medida de la paridad adquisitiva el precio de un Big Mac (teniendo en cuenta que en algunos estos países la moneda oficial es el euro). Se fija como índice para la comparación el precio medio del producto en la zona euro, y así vemos que el salario mínimo en Polonia pasaría de 480,20€ a 782,55€ y en Francia de 1.498,47€ a 1.411,01€, manteniéndose constante en España. Existen datos curiosos, como que en Alemania y Reino Unido el precio del Big Mac es inferior al precio en España, lo que nos aleja aún más de estos países en cuanto a salario mínimo. Esto manifiesta algunos de los problemas de usar este índice como indicador de la paridad del poder de compra. Pero, como idea final que podemos aceptar, llegamos a la misma conclusión que con los datos de Eurostat: la brecha entre salarios mínimos en países de la UE se reduce cuando se aplica algún índice de paridad del poder adquisitivo. Este índice, con las salvedades antes expuestas, nos permitiría explicar a gente sin una formación básica que dependiendo del número de Big Mac's que se pueda comprar con el salario mínimo de cada país, al precio de ese artículo en el país correspondiente, el SMI de cada país permite vivir mejor o peor.

## SMI Y POBREZA

En esta parte del trabajo vamos a reflexionar sobre la relación entre la pobreza (lo que se entiende por pobreza en cuanto a indicador económico) y el salario mínimo interprofesional. Para ello hemos calculado el umbral de pobreza relativa para una sola persona (una unidad de consumo = 1 u.c.); considerando que alguien está en la pobreza cuando ingresa menos del 60% del ingreso medio por persona y por tanto por unidad de consumo de su país, siendo este un indicador internacional comúnmente aceptado. A partir de ese dato hemos ido calculando de forma progresiva la relación entre la pobreza y el S.M.I desde el año 2016 hasta el 2019. Los datos del INE nos dan que por debajo de unos ingresos de 8.208,5 euros una persona estaba en niveles de pobreza en 2016.

Para ello, hemos utilizado una escala de equivalencia, ya que el objetivo es determinar qué parte del ingreso del hogar corresponde a cada uno de sus miembros, con el fin de calcular un ingreso medio por individuo de forma más coherente, en concreto nos hemos apoyado en la llamada escala de la O.C.D.E modificada, esta se basa en considerar unidades de consumo por hogar, sabiendo que el primer adulto supone 1 u.c., el segundo y siguientes 0,5 u.c. y los menores de 14 años 0,3 u.c. Es una forma de tener en cuenta que existen muchos gastos comunes y únicos cuando se comparte domicilio, como pasa por ejemplo con el coste de la vivienda. Para el caso de una pareja que comparte piso con un hijo menor las unidades de consumo serían:  $1+0,5+0,3 = 1,8$  u.c. por ejemplo. Nos hemos planteado diversos supuestos, en todos ellos con familias con dos miembros adultos (1 + 0,5 unidades de consumo) más un menor (0,3 unidades de consumo). En un caso trabajando uno de los adultos a jornada completa todo el año y el otro mayor de edad media jornada el año completo cobrando siempre el SMI, o medio año a jornada completa, y en el último supuesto trabajando los dos adultos bajo el SMI y jornada completa. Reproducimos estos cálculos propios más abajo, basándonos en datos de IPC reales sobre períodos ya concluidos y en otros que son meras estimaciones sobre este mismo año.

### **AÑO 2016 (UMBRAL DE POBREZA RELATIVA = 8.208,5€)**

$1+0,5+0,3 = 1,8$ u.c.	$8.208,5 \times 1,8 = 14.775,3$
SMI (2016) = 655,2 x 14 PAGAS = 9.172,8	
(Jornada completa, medio año) si trabajan 1,5 // $9.172,8 \times 1,5$ (OCDE modificado) = 13.758,75	
(Jornada completa y todo el año) si trabajan 2 = 18.345,6	

**AÑO 2017(IPC 1,6 (2016)) (UMBRAL DE POBREZA RELATIVA = 8.339,836 €)**

$1+0,5+0,3 \Rightarrow 1,8$ u.c.	$8.339,836 \times 1,8 = 15.011,70$
SMI (2017) = 707,7 x 14 PAGAS = 9.907,8	
(Jornada completa, medio año) si trabajan 1,5 // $9.907,8 \times 1,5$ (OCDE modificado) = 13.636,17	
(Jornada completa y todo el año) si trabajan 2 = 19.815,6	

**AÑO 2018 (IPC 1,1(2017)) (UMBRAL DE POBREZA RELATIVA = 8.431,574 €)**

$1+0,5+0,3 = 1,8$ u.c.	$8.431,574 \times 1,8 = 15.176,83$
SMI (2018) = 735,9 x 14 PAGAS = 10.302,6	
(Jornada completa, medio año) si trabajan 1,5 // $10.302,6 \times 1,5$ (OCDE modificado) = 15.453,9	
(Jornada completa y todo el año) si trabajan 2 = 20.605,2	

**AÑO 2019 (IPC 0,6(2018)) (UMBRAL DE POBREZA RELATIVA = 8.482,163 €)**

$1+0,5+0,3 = 1,8$ u.c.	$8.482,163 \times 1,8 = 15.267,89$
SMI (2019) = 900 x 14 PAGAS = 12.600	
(Jornada completa, medio año) si trabajan 1,5 // $12.600 \times 1,5$ (OCDE modificado) = 18.900	
(Jornada completa y todo el año) si trabajan 2 = 25.200	

Partiendo de situaciones claras en 2016 y 2017, en los que sería necesario que ambos adultos de esta familia ficticia hubieran trabajado el año entero a jornada completa para superar el nivel de pobreza relativa, en 2019 podrían situarse por encima trabajando uno solo a jornada completa y el otro parcial equivalente a la mitad. Siendo esto importante se nos muestra todavía más claramente que el máximo bienestar para una familia tipo de esta categoría, se alcanzaría trabajando los dos adultos el año completo a jornada plena, sin ningún tipo de merma ni en su jornada ni en su temporalidad. Como hemos podido estudiar, el salario mínimo interprofesional y la pobreza relativa van yuxtapuestos el uno del otro, debido a que un incremento o descenso en el S.M.I provoca una reacción inmediata ante la pobreza relativa de las personas por cuestiones meramente estadísticas. Las subidas del S.M.I tienen su fundamento político en a la mejora de rentas bajas, con el fin de provocar un 'bienestar social' para los "pobres";

pero si fijamos la vista en el pasado nos damos cuenta de que realmente estas subidas del S.M.I no ayudan a que las personas que viven en una pobreza relativa o absoluta salgan de esas situaciones, ya que la pobreza y la desigualdad se deben sobre todo a la falta de empleo y a las pocas horas trabajadas, así al menos lo muestran las estadísticas que hemos consultado.

No está claro que un incremento del sueldo mínimo legal reduzca la pobreza, principalmente porque tiene un efecto negativo sobre el empleo en los oficios con menores tasas de productividad. Además, estas subidas del S.M.I afectan muchas veces a jóvenes que aún viven con sus familias y que, por tanto, no sufren problemas de rentas y no están dentro de los computables como "pobres", ni relativos ni absolutos. Gran parte de los que individualmente pueden considerarse pobres (ganan el SMI o inferior por jornada parcial), viven en hogares que no lo son a efectos estadísticos, por tanto que ganen más no va a repercutir en que salgan de la pobreza puesto que ellos con los indicadores vistos no lo están en cualquier caso.

Por ese motivo, sería deseable basar las políticas dirigidas a mitigar la desigualdad de rentas en herramientas que intensifiquen la creación de empleo y reduzcan la temporalidad de ciertos colectivos, como los individuos de baja cualificación y los desempleados de larga duración.

Si entramos en detalle, podemos percatarnos que someternos a la decisión de subir un 22,30 % el SMI de manera abrupta, también implica someternos a sus respectivas consecuencias, y es que para que se produzca dicha subida de sueldo no solo es necesario que sea aprobado por el gobierno, sino también por las empresas. Los empresarios juegan un papel muy importante aquí, y es que, aunque tengan que cumplir con las leyes que dicta el gobierno, ellos también pueden realizar numerosas modificaciones en su plantilla según su conveniencia. En los casos antes expuestos quién garantiza que la decisión de una empresa no pase por reducirles la jornada o rescindir o no renovar sus contratos vista esa subida. Por lo que, bastante lejos de mejorar su situación podría empeorarla, ya que seguramente cobraría igual o menos que antes y con un contrato de menos horas.

Estaríamos dando paso a una sociedad con un posible aumento de contratos temporales, pero que no asegurarían una estabilidad laboral. Esto primordialmente se debe a que no todas las empresas quieren o pueden permitirse pagar dicha cantidad de dinero a cada trabajador, por lo que la supuesta veracidad de que el salario mínimo alcanzaría a todos los trabajadores vemos que no es cierta. De la misma manera, esto podría provocar muchos despidos o el cierre de empresas, observando que no pueden cumplir con ello. Esto incrementaría el porcentaje de paro en nuestro país y por consiguiente dificultaría a estas personas desempleadas poder encontrar otro empleo, ya que muchas otras empresas estarían pasando por su misma situación. Los estudios realizados muestran que las empresas que más podrían sufrir la repercusión de



esta subida son las de nueva creación, las de ocio y las vinculadas a tareas domésticas o de atención a personas dependientes.

En otro caso, los trabajos menos cualificados también se verían perjudicados por dicha subida, ya que dichos empleados, que seguramente también poseerán una preparación más baja, serán los primeros en sufrir las consecuencias de una subida poco aceptada por la empresa, debido a que si anteriormente eran trabajos poco remunerados y poco demandados por la sociedad, tras esta subida su situación empeorará.

Haciendo hincapié en estas posibilidades podemos percatarnos de datos reales citados por el Banco de España. Considera que esta subida no ayudará ni a las rentas bajas ni a corregir la desigualdad. Alerta que el incremento puede provocar que pierdan su empleo el 12,7% de los trabajadores con sueldos que antes estaban por debajo de los 900 euros. Ese porcentaje supone alrededor de 125.000 puestos destruidos, de los cuales el 0,8% de los 16 millones de ocupados a tiempo completo, cosa que ya mencionamos al principio de este trabajo. La media ponderada de los trabajos señala que para un incremento del 1% del salario mínimo de media, hay una destrucción de empleo "relativamente limitada" del 0,1%, aquí vemos un efecto multiplicador que se agrava cuando el multiplicando es muy grande (concretamente este año el 22,3). Por tanto, no está claro que un incremento del sueldo mínimo legal reduzca la pobreza, principalmente porque puede tener un efecto negativo sobre el empleo y por consiguiente, sobre todas las familias que dependen de él. No todo está tan claro como a veces parece.

## CONCLUSIONES

Conociendo el origen del Salario Mínimo Interprofesional, cómo ha ido afectando a nuestro país a lo largo de los años, cual es nuestra posición a nivel europeo y cómo estamos afrontando este tema tan polémico a nivel social, hemos llegado a las siguientes conclusiones y nos atrevemos a realizar una serie de reflexiones y propuestas:

- Se ha debilitado la negociación entre empresarios y trabajadores con la medida de este año. Esta cuestión viene siendo criticada debido a la ruptura que ha supuesto del acuerdo firmado en 2017 entre Gobierno, sindicatos y empresarios, por el que se subió un 8 % el SMI ese año, se acordó una subida del 4 % para 2018 y alcanzar los 850 euros en 2020 (hoy ya 900 euros en 2019). Enfrentándonos a la mayor subida del SMI de la historia, de un 22,3%, comprobamos que la realidad se impone ya que apenas varios meses después de esta subida, los primeros datos de desempleo son significativos, marcando un incremento del 2,61% respecto a los últimos meses del año 2018. Una subida cuantitativamente tan importante supone asumir riesgos innecesarios que pueden perjudicar a los más débiles; precisamente a aquellos a los que teóricamente se quiere ayudar.

- Sin embargo, ¿es tan estrecha relación entre la subida del SMI y el incremento del desempleo? No se puede estar completamente seguro ante este tema, las opiniones incluso de economistas con Premios Nobel son diversas, ya que el SMI subió en nuestro país justo después de un aumento del trabajo estacional debido a la época navideña, que da lugar a una rotación muy característica del mercado laboral español y que lleva ocurriendo desde tiempos pasados, además del tan corto período de tiempo transcurrido desde la aplicación de esta subida y las primeras noticias respecto a él. Hemos aprendido que aunque las apariencias están ahí, y los postulados ideológicos también, no se pueden hacer afirmaciones tan contundentes como las que escuchamos sin tener algún tiempo de perspectiva histórica y estadística.
- En cuanto al ascenso del Salario Mínimo en España, podemos ver que se han creado escenarios desconocidos previamente, y que lo que, en realidad, parecía beneficioso para determinados trabajos; como los de limpieza, mantenimiento, reparación, etc. que no son muy estables y que afectan en gran parte al colectivo femenino y a extranjeros, casi siempre poco cualificados y con empleo temporal o/y jornada parcial; ha pasado a ser un escenario de aumento de la temporalidad, posibles disminuciones de jornada, etc.
- Estudios muy concretos hechos por sectores inciden en tres donde el impacto de esta medida puede ser mayor, por haber más perceptores mayoritarios del SMI: Servicios personales, Actividades de ocio y recreativas y Actividades administrativas y servicios auxiliares. En cuanto a los tipos de empresa más afectadas, como ya se ha hecho ver en este trabajo, quizá las de nueva creación (que suelen nacer con el SMI o cercano) y las micropymes.
- Los autónomos tendrán que afrontar esta subida junto con un aumento importante de los costes que deben de pagar, tanto si tienen a personas contratadas bajo esta modalidad como por las cargas sociales que todo esto supone y la proporción de subida aprobada. Sobre todo en lo que se refiere a Seguridad Social.
- Con este tipo de medidas es cierto que nos acercamos al 60 % del salario medio español que recomienda la Carta Social Europea, valor aceptado como deseable a nivel mundial; bien entendido que ningún país, por más que presuma de ello, llega a alcanzarlo en lo que se refiere a la fijación del Salario Mínimo. No es bueno autocriticarse cuando los demás también lo incumplen, aunque eso no quiere decir que no sea deseable aspirar a ese nivel.
- En España no encontramos una diferenciación de salario mínimo según las edades, como nos lo podemos encontrar en otros países europeos; recalamos que no se establecen márgenes diferentes actualmente en España respecto al SMI para menores de 18 años. Esa diferencia existente

hasta el año 1998 se suprimió, partiendo del supuesto de que la remuneración a un mismo trabajo no debe depender de la edad. Quizá derivado del altísimo nivel de desempleo juvenil cabría plantearse volver a esa diferenciación, bien sea con menores remuneraciones sin ayudas fiscales o completando un salario mínimo inferior al de los mayores de 18 años con complementos públicos, como se realiza en otros países europeos, garantizando por tanto un nivel adquisitivo igual sin cargar sobre las empresas el coste.

- Por regiones la tasa de cobertura, o porcentaje de asalariados perceptores del SMI, es en algunos casos muy diferente. Serán las comunidades de Canarias, Extremadura, Murcia, y en menor medida Andalucía, las que probablemente sufrirán en mayor medida la subida de este año y la posible a 1.000 euros en 2020. Si comparamos con las tasas de paro de estas regiones llegamos a la conclusión que en ellas se podrían pasar de una situación mala, en algunos casos muy mala, a otra quizá peor. Tengamos presente que en algunas de ella la tasa de cobertura, según estudios estadísticos objetivos, podría estar en torno al 20 % cuando se alcancen esos hipotéticos 1.000 euros en 2020. Mientras más suba el SMI más trabajadores entrarán en su dinámica y por tanto más posibles afectados, para lo bueno y para lo malo.
- Todo el estudio que hemos realizado nos permite concluir que más allá del importe del salario mínimo, el gran problema para los jóvenes cuando pretenden emanciparse lo supone el acceso a una vivienda. Cobrando el salario mínimo, en las mayores capitales españolas, pagar una vivienda supondría comprometer más del 50 % del mismo en este gasto. La promoción de viviendas, ya sea de carácter público o privado, incluso en colaboración con los entes públicos debería ser prioritario. Condenar a una vida sin autonomía a personas hasta los 30 años, como poco, supone alimentar entre ellos un resentimiento hacia nuestro sistema político y social que está trayendo ya malas consecuencias.
- Nos ha sorprendido por lo impactante que España encabece la clasificación de la U.E. en lo que se refiere a hogares en los que habiendo un trabajador vive la familia en su conjunto en situación de pobreza. Parece poco lógico que el trabajo no impida situarse por encima de ese margen y aspirar a una vida con cierto bienestar. Si incluimos al conjunto de los países industrializados o desarrollados solo somos superados en lo negativo por Turquía. Pensemos que España alcanza a nivel internacional una tasa del 14,8 % de hogares en los que trabajando una persona son consideradas pobres todas las que componen la familia; estando otros países en los siguientes niveles: Turquía un 15,3 % y la India un 18,5 % y China un 25 %. No parece un dato para estar contentos.

- En cuanto a los programas para erradicar las situaciones más trágicas de la población referentes al SMI y la pobreza, encontramos el ejemplo de Estados Unidos, a nivel internacional, que utiliza un tipo de crédito fiscal reembolsable para todas aquellas personas y parejas trabajadoras que tengan ingresos bajos o moderados, en particular aquellas con hijos. Recibe el nombre de Earned Income Tax Credit y empezó a implantarse en el año 1975 y ha ido desarrollándose hasta el 2009. Gracias a este crédito el Estado otorgaría a los trabajadores que ingresaran un equivalente al SMI, si fueran menores de edad, una menor cantidad por parte de la empresa pero lo restante para llegar a cobrar el SMI se les daría por parte del Estado mediante subvenciones, becas o ayudas y si fueran mayores con hijos cantidades progresivas en función de su número.
- Por ello, a pesar de las desdichadas situaciones por las que pueden pasar ciertos colectivos de la sociedad y que supondrían pérdidas de empleo y bajadas de salarios preocupantes, la subida del SMI se debe de tomar como una iniciativa para mejorar la sociedad e intentar proponer reformas en el modelo económico y el mercado laboral. La gran duda es si con subidas de la magnitud de la de este año puede llegar a perjudicarse gravemente al colectivo de personas que ingresan cantidades derivadas del salario mínimo, ya sea perdiendo su empleo, viendo reducida su jornada laboral o teniendo que recluirse en la economía informal como forma de sobrevivir. En Economía cualquier medida si no está bien calibrada puede tener consecuencias nefastas, incluso para aquellos a los que se pretende beneficiar.
- Cerrando este trabajo comienza la campaña electoral de las elecciones del 28 de abril, sorprendentemente el SMI vuelve a ser protagonista. En un caso cuando el líder del PP, Pablo Casado, dice textualmente "lo que haré es cumplir la negociación a la que llegó el Gobierno con la patronal y los sindicatos en 2017 para subir el salario mínimo a 850 euros en el año 2020..", rectificando horas después diciendo que eso no significa que vaya a bajar el salario mínimo actualmente en 900 euros (¿?). En otro cuando el líder del PSOE y actual Presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, avanza que vincularán las pensiones mínimas al SMI, sin explicar de dónde se pretende sacar el dinero, olvidando que los complementos a mínimos de las pensiones se pagan vía impuestos, lo cual implicaría una subida de los mismos. ¿Alguien duda de la actualidad del tema?