nº 36 (3er Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

El impacto de la subida del SMI sobre la desigualdad salarial[1]

The impact of the rise in the minimum inter-professional salary on wage inequality

Luis Gómez Rufián *Consultor Externo.*

Daniel Pérez del Prado *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad Carlos III de Madrid.
https://orcid.org/0000-0001-7106-6769

Cita Sugerida: GÓMEZ RUFIÁN, L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: «El impacto de la subida del SMI sobre la desigualdad salarial». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 36 (2023): 259-278.

Resumen

El presente artículo analiza el modo en que el potente incremento del salario mínimo interprofesional experimentado en los últimos años ha podido incidir sobre la evolución de los salarios y hasta qué punto esto ha podido producir efectos benéficos sobre el bienestar y la equidad.

Abstract

This article analyses how the powerful increase in the minimum inter-professional salary experienced in recent years has been able to influence the evolution of wages and to what extent this has been able to produce beneficial effects on well-being and equity.

Palabras clave

fijo discontinuo; temporalidad; dualidad

Keywords

discontinuous fixed-term contract, temporary work, duality

1. INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ HA SUBIDO TANTO EL SMI?

Envuelto en el debate político, frecuentemente suele olvidarse que la razón última por la que se ha subido tanto el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los últimos años es de naturaleza netamente jurídica y, en concreto, con las obligaciones contraídas voluntariamente por España en el ámbito internacional.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el Convenio 131 de la OIT, sobre fijación de los salarios mínimos[2], nuestro país está obligado a establecer una retribución mínima cuya cuantía se fije en atención, no sólo de parámetros de carácter económico de interés general, sino también teniendo en cuenta «las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales». De hecho, dentro del sistema de las Naciones Unidas, ya en su momento el Consejo Económico y Social mostró su preocupación por que «el salario mínimo interprofesional (SMI) haya sido congelado desde el año 2011 a un valor que no permite un nivel de vida digno (art. 7 [del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales])», recomendando «al Estado parte garantizar que el SMI permita a todos los trabajadores y a sus familias gozar de condiciones de

[1] Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital" (RTI2018-094547-B-C21) y "Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa (AlgoEquality)" (TED2021-130325A-I00).

[2] Instrumento de ratificación de 26 de noviembre de 1971 (BOE 30/11/1972, Núm. 287).

Fecha de Recepción: 17/7/2023 - Fecha de Aceptación: 18/7/2023
Pags. 259-278

existencia dignas y que se ajuste periódicamente al costo de la vida, de conformidad con el artículo 7 del Pacto y con los estándares del Comité Europeo de Derechos Sociales»[3].

Precisamente la Carta Social Europea, ([4]) establece en su artículo 4.2 que «para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes Contratantes se comprometen a: 1) a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso». Aunque la Carta no especifica qué ha de entenderse por "remuneración suficiente", el Comité Europeo de Derechos Sociales, órgano encargado de verificar si los Estados miembros, entre ellos España, cumplen las obligaciones que les impone la Carta Social Europea, ha interpretado que tal umbral se sitúa en el 60% del salario neto medio, sin que en ningún caso pueda estar por debajo del 50%[5].

Sobre la base de esta interpretación, el mencionado Comité viene insistiendo en que el nivel de SMI fijado por España no es conforme con el artículo 4 de la Carta, pues considera que no garantiza un nivel de vida digno[6]. De hecho, su último informe no es una excepción, si bien hay que tener en cuenta que en el período de referencia analizado es el que va del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre 2020[7], es decir, sin que aún se hubiera concluido el tránsito hasta el nivel actual alcanzado.

Aunque no es ni mucho menos el único criterio[8], lo cierto es que es uno de los más extendidos y conocidos, en buena medida por el respaldo jurídico que implica la Carta. Tan es así, que Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea[9] (en adelante, Directiva 2022/2041) lo emplea cuando en su artículo 5.4 señala que los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales, para lo que «podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto».

Puesto que, como vemos, España tiene ratificada la Carta, lo lógico es que en la transposición de esta directiva utilizara esta última referencia como suelo mínimo inquebrantable, que debería elevarse al menos hasta el 60%. No obstante, como vemos, el precepto es lo suficientemente flexible como para poder utilizar otros indicadores. Lo que sí parece necesario, en cualquier caso, es la necesidad de una reforma legal que los prevea expresamente[10].

Dicho esto, en realidad, desde un punto de vista jurídico, España lleva años obligada a respetar el mencionado umbral, por más que lo haya ignorado abiertamente dada la escasa efectividad de los mecanismos de garantía para su respeto y cumplimiento, incluso tras la ratificación de su

[3] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.*, Consejo Económico y Social. Naciones Unidas, Nueva York, 2012, párr. 18.

[4] Hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. Instrumento de ratificación de 29 de abril de 1980 (BOE de 26/06/1980, Núm. 153).

[5] European Committee of Social Rights, *Conclusions XIV-2 - Statement of interpretation - Article 4-1*, European Committee of Social Rights, Strasbourg, 1998.

[6] Carril Vázquez, X. M., «En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (Nihil novum sub sole)», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no. 43*, 2023, fecha de consulta 8 junio 2023, en https://www.aedtss.com/en-1000-palabras-el-incumplimiento-espanol-en-materia-salarial-de-la-carta-social-europea-nihil-novum-sub-sole/.

[7] European Committee of Social Rights, *Conclusions XXII-3 (2022) - Spain - Article 4-1*, European Committee of Social Rights, Strasbourg, 2023.

[8] Por ejemplo, la OCDE emplea el concepto de "salario bajo", situándolo en dos tercios del salario mediano, mientras que el "salario de pobreza", que coincide con la referencia internacional para el umbral de la pobreza, sería el 50% el salario medio. OECD (ed.), *Tackling the jobs crisis*, OECD, Paris, 2009.

[9] DOUE de 25 de octubre de 2022, núm. 275.

[10] Álvarez Alonso, D., «Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 151, 2021, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, p. 53.

versión extendida[11]. La novedad que aporta la directiva es que, a pesar de lo abierto y flexible de sus contenidos, su cumplimiento será objeto de control por parte de la Comisión y del TJUE, contando la UE con mecanismos coercitivos mucho más potentes que el Consejo de Europa. Es más, también contempla mecanismos específicos de evaluación y control, que trascienden el ámbito del salario mínimo legal para alcanzar a los fijados por la negociación colectiva (arts. 10, 11, 12, 13 y 15).

En suma, la muy relevante subida del SMI experimentada en estos últimos años ha respondido a la necesidad de dar por fin cumplimiento a las obligaciones internacionales que España tiene contraídas. Al margen de ello, la emergencia de la Directiva 2022/2041 no solamente avala esta política de progresivo incremento del salario mínimo legal[12], sino que la refuerza desde un punto de vista jurídico, obligando a introducir mejoras legales tendentes a garantizar unos niveles mínimos adecuados y, lo que es más importante, que abren la puerta a la aplicación de mecanismos jurídicos correctores en caso de incumplimiento más eficaces[13].

2. LA EVOLUCIÓN DEL SMI EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

De lo dicho hasta aquí se desprende que España ha tenido que hacer un importante esfuerzo para poder cumplir con sus compromisos internacionales. Si analizamos la evolución del SMI desde la década de los 80 hasta la actualidad (Gráfico 1), podemos observar la existencia de cuatro períodos claramente diferenciados.

El primero de ellos arranca con el inicio de la serie y termina en el año 2004. Este período se caracteriza por un suave crecimiento. A lo largo de cinco lustros, este incremento ligero y paulatino del SMI habría permitido más que triplicar su cuantía, hasta situarla en el entorno de los 460 euros. Aunque tardando más de dos décadas.

La segunda etapa se caracteriza relativa aceleración en comparación con la precedente. Entre 2004 y 2010, el SMI se incrementa un 35,6%, es decir, casi tres veces más que en el sexenio inmediatamente anterior, en el que el tan sólo alcanzó el 12,7%.

Desde el inicio de la Gran Recesión o, más concretamente, desde la llegada de las llamadas políticas de austeridad en 2010, la evolución del SMI, determinada por el Gobierno vía decreto ex art. 27 ET, se verá drásticamente frenada en comparación con el período inmediatamente anterior. Éste sería el tercer período, el del estancamiento.

El cuarto y último período podemos arrancarlos en el año 2017 y alcanza hasta la actualidad. Se caracteriza por un fuerte incremento, el mayor de la serie, del salario mínimo, aunque con ciertos vaivenes marcados por el contexto político. Para 2017, el crecimiento se situó en el 8%. Esta subida fue fruto de un acuerdo entre el partido del Gobierno de aquel entonces y el PSOE[14], a cambio del apoyo de este último al techo de gasto [15]. En virtud de este acuerdo, el Ejecutivo subió el SMI un 8% en

[11] Salcedo Beltrán, M. C., «La Carta Social Europea y el protocolo de reclamaciones colectivas: fortalecimiento de los derechos sociales y sus garantías», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 36, 2021, Comisiones Obreras, CCOO, pp. 65-84.

[12] Álvarez Alonso, D., «La Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, fecha de consulta 31 octubre 2022, en https://www.aedtss.com/la-directiva-2022-2041-sobre-salarios-minimos-adecuados-en-la-union-europea/.

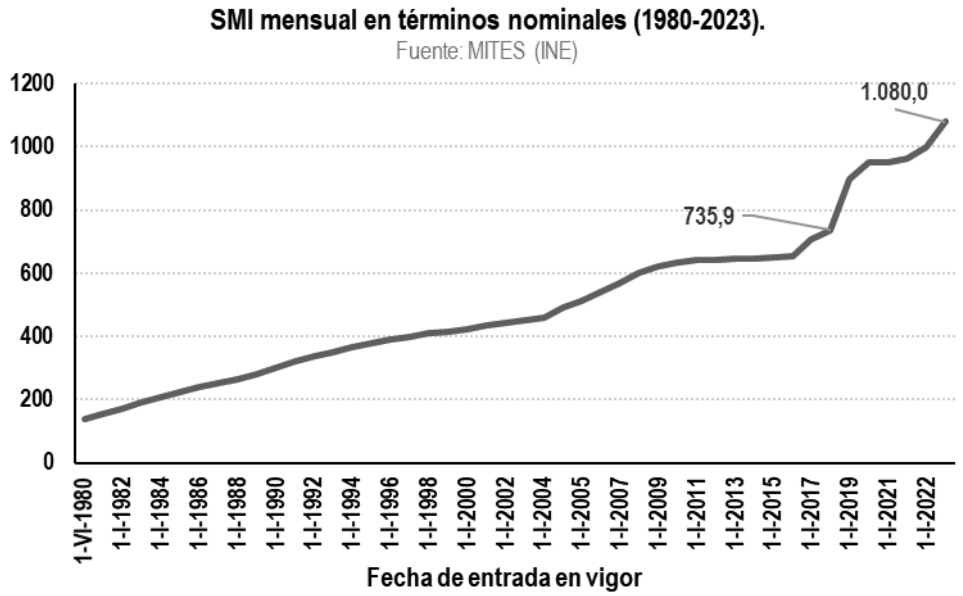
[13] Ya en 2016, , el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea ha presentado una Proposición de ley sobre fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional que proponía, entre otras cuestiones, que la cuantía del SMI se incrementara de forma paulatina hasta alcanzar en el 60% del salario medio. Posteriormente, el acuerdo para la formación del Ejecutivo constituido en 2019 recogió en su acuerdo de conformación alcanzar este umbral así como crear una Comisión asesora del Ministerio de Trabajo a tal efecto (30122019-Coalición-progresista.pdf (psoe.es), punto 1.4).

[14] Al que también votaron a favor los disputados del grupo mixto pertenecientes a Coalición Canaria y Nueva Canarias.

[15] El acuerdo incluía el apoyo del Partido Socialista, además de al Real Decreto-Ley que recogía las diversas medidas en el ámbito social que examinaremos, al RDL 4/2016, de 2 de diciembre, de medidas urgentes en materia financiera

2017, el mayor incremento de una sola vez desde 1986, además de establecer la senda de déficit en un 0,6% del PIB para las comunidades autónomas, una décima más de lo que quería el Gobierno, y subir un 3% el tope máximo de las bases de cotización, dejando la puerta a nuevas subidas, aumentando las bases máximas de cotización[16]. Sin embargo, al año siguiente el aumento acordado vuelve a reducirse sustancialmente y no es hasta la decisión de incrementarlo un en un 22,3% para 2019, en el marco del objetivo de cumplir con la recomendación de la Carta Social Europea de que el SMI alcance el 60% del salario medio, que no puede hablarse de una política decididamente activa al alza en este sentido. Específicamente, entre el crecimiento decidido para 2018 y el que lo acaba de producir en el presente 2023, el incremento ha sido de 344,1 euros, equivalente a una subida del 46,8%, la mayor de toda la serie histórica.

Gráfico 1



El notable avance experimentado en los últimos años ha propiciado que España cambie su posición en el ranking de los salarios mínimos legales en Europa. Tal y como muestran los siguientes gráficos, España ha pasado de situarse en el grupo de países con salarios mínimos legales intermedios a estar entre los de cabeza, superando el umbral de los 1.000 euros mensuales, si bien es cierto que con notables diferencias en relación con éstos, que se aproximan más a la barrera de los 2.000 euros mensuales que la recién superada por España[17]. Aún así, nuestro país se ha conseguido distanciar de

(BOE 03-12-2016, nº. 292), al Acuerdo del Gobierno por el que se adecua el objetivo de estabilidad presupuestaria y de deuda pública para el conjunto de Administraciones Públicas y de cada uno de sus subsectores para 2016 y al Acuerdo por el que se fijan los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública para el conjunto de Administraciones Públicas y de cada uno de sus subsectores para el periodo 2017-2019 y el límite de gasto no financiero del Presupuesto del Estado para 2017. Sesión Plenaria del Congreso de los Diputados de 15 de diciembre de 2016, nº. 21.

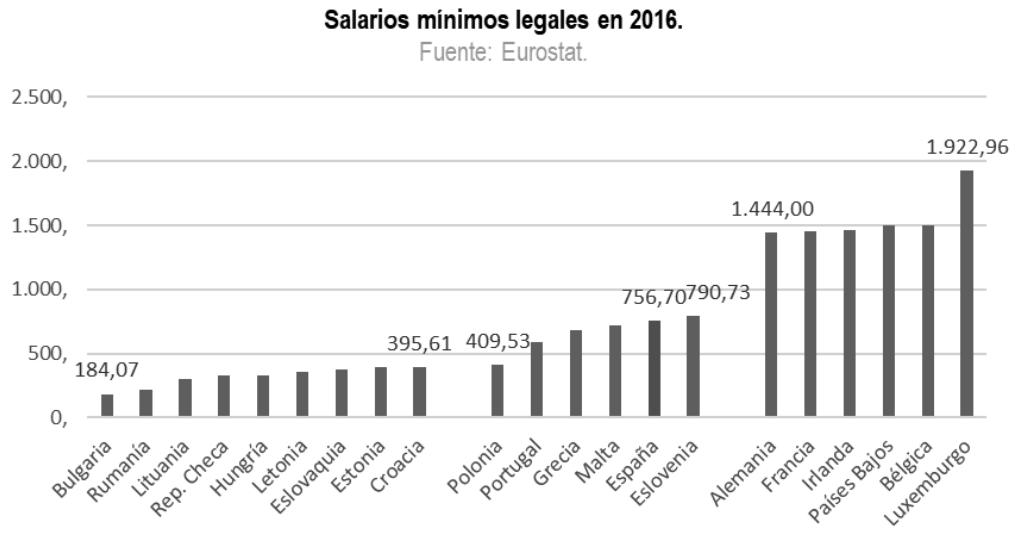
[16] El País, "El PSOE y el Gobierno pactan una subida del 8% en el salario mínimo", 1 de diciembre de 2016. http://politica.elpais.com/politica/2016/12/01/actualidad/1480582532_546670.html

[17] Otros estudios sitúan a España en el grupo intermedio, habiendo pasado del bajo a este, pero estando aún lejos del de cabeza.Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, p. 7, fecha de consulta 29 junio 2023, en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/

otros países del sur de Europa como Chipre, Portugal, Malta y Grecia, con los que media una de entre 200 y 300 euros mensuales[18].

De hecho, informes recientes han destacado a España, junto a Portugal, como los países del conjunto de la Comunidad Económica Europea donde más se han incrementado los salarios mínimos en los últimos años. Aun así, este es el resultado del último período de incrementos pues, hasta entonces, nuestro país seguía la tendencia general consistente en mantener un SMI que apenas consigue mantener el poder adquisitivo de los perceptores. Se apartan de este comportamiento general Chequia, Hungría, Estonia y Eslovaquia, donde los salarios mínimos reales decrecieron; y, del otro lado, bélgica y Alemania, donde los perceptores ganaron poder adquisitivo[19].

Gráfico 2

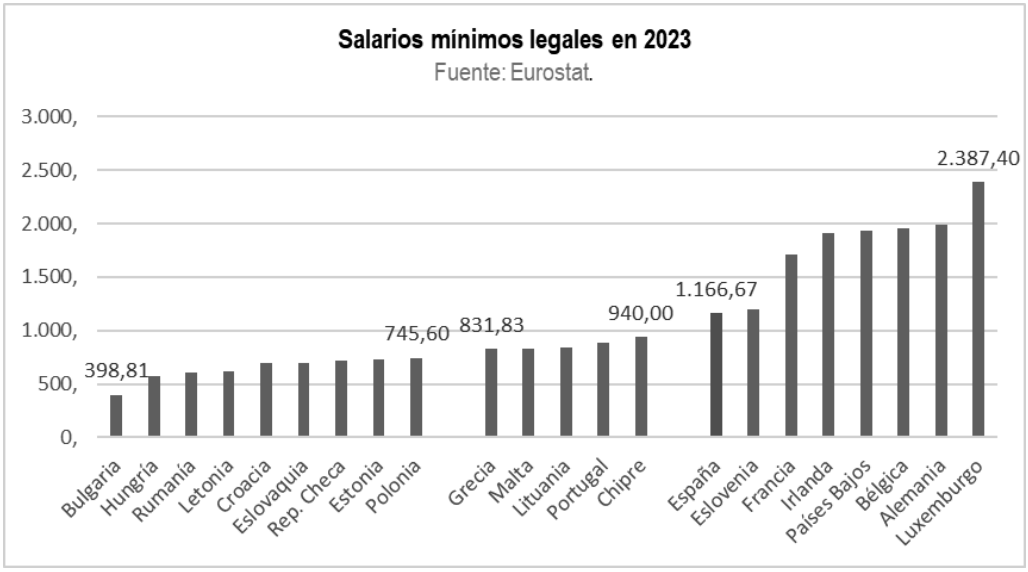


ef_publication/field_ef_document/ef23019en.pdf. De lo que no cabe duda es que el incremento ha sido tan notable que ha cambiado el posicionamiento de España desde un punto de vista comparado.

[18] Téngase en cuenta que Eurostat calcula los salarios mínimos sobre la base de 12 pagas, mientras que, en España, los reales decretos que fijan los salarios mínimos para cada año lo hacen teniendo en cuenta catorce pagas (doce mensualidades más dos extraordinarias). Este elemento debe tenerse en cuenta a la hora de efectuar comparaciones estadísticas y los gráficos que siguen.

[19] Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, cit., p. 57.

Gráfico 3

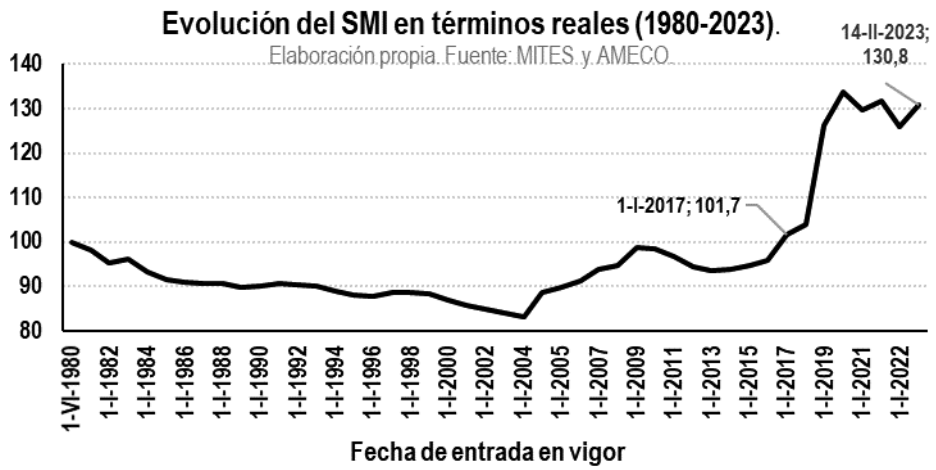


Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, además del objetivo de cumplir con los requerimientos de la Carta Social Europea, esta política ha tenido como objetivo adicional, directo o indirecto, el de revertir la constante pérdida de poder adquisitivo del SMI. Los siguientes dos gráficos se refieren precisamente a esta cuestión.

Como puede apreciarse en el Gráfico 4, el SMI en términos reales, es decir, descontada la inflación, experimentó una caída constante hasta 2004, cuando se situó en un nivel un 16,7% inferior al poder adquisitivo que poseía en 1980. Entre 2004 y 2009 se incrementaría, en términos reales, un 18,8%, si bien quedándose a 1,1 puntos porcentuales, aun, de recuperar su nivel básico de 1980. El resultado no puede ser más esclarecedor de los efectos prácticos de las subidas planeadas en el período: en casi tres décadas el salario mínimo no varió un ápice en términos reales o de capacidad de compra. Quien lo percibiera en 2009 tenía el mismo poder adquisitivo que quien lo hizo en 1980. Todo ello, insistimos, tras un período de fuerte incremento como fue el que se produjo entre 2004 y 2009.

Tras un nuevo período de erosión del SMI real a partir de 2011 y, a pesar de la práctica ausencia de inflación, habrá que esperar hasta 2017 para volver a ver un nuevo incremento en términos reales. El que fue decidido para este año supuso, descontada la inflación, un avance del 6,0%. Sin embargo, es nuevamente a partir de los compromisos adoptados en 2018 y aplicados a partir de 2019, que se produce una nueva (muy notable) escalada en el poder adquisitivo de este instrumento: entre 2018 y 2019, dada la subida nominal del 22,3%, el incremento en términos reales fue del 21,5%, alcanzado su máximo aumento desde 2017 en la segunda subida (a partir de siempre) de 2021. En ese momento, el SMI real alcanzó una subida acumulada desde 2018 (decidido en 2017) del 26,7%. En ese momento, se situó un nivel un 33,8% superior a su nivel de 1980. En 2023, dados los avatares de la pandemia y de la crisis inflacionaria derivada de la Guerra de Ucrania, se posiciona un 30,8% superior al nivel que poseía en 1980 y en 2009.

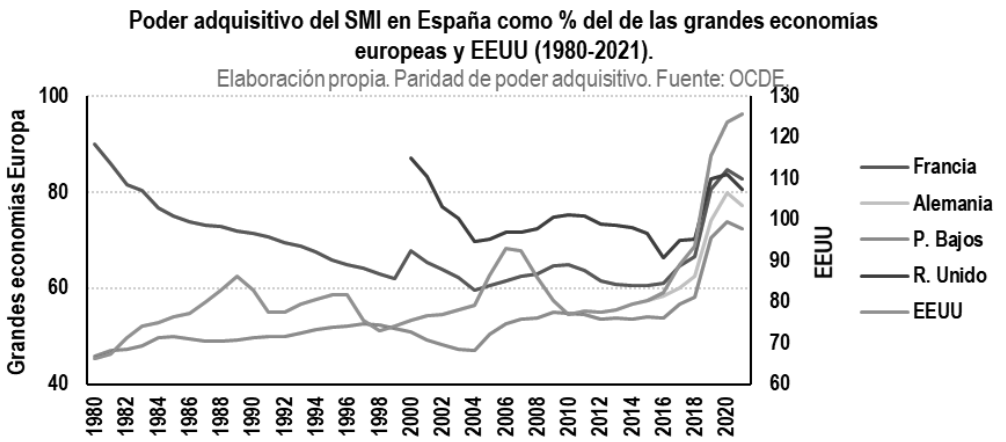
Gráfico 4.



La entidad de este proceso de incremento del SMI en términos reales se entiende aun mejor cuando se realiza en términos comparados (Instrumento de ratificación de 26 de noviembre de 1971 (BOE 30/11/1972, Núm. 287).5). Así, según datos de la OCDE[20], el poder adquisitivo del SMI español ha pasado de equivaler, entre 2017 y 2021, del 64,7% al 82,7% del francés, del 60,0% del alemán al 77,3%, del 56,8% al 72,4% respecto del de Países Bajos y del 70,1% al 80,7% en relación al de Reino Unido. Para el caso de EEUU, teniendo en cuenta las notables diferencias en los sistemas de relaciones laborales, legal y político con nuestro país, el SMI real español ha crecido desde equivaler al 89,2% al 125,8% en el mismo periodo (eje derecho del gráfico siguiente).

[20] Los salarios mínimos reales de la OCDE se estiman según el siguiente procedimiento: 1) deflactación inicial a partir del salario mínimo anual de los Índices de Precios al Consumo (IPC) nacionales y 2) conversión posterior a una unidad monetaria común utilizando las Paridades de Poder Adquisitivo (PPA) en dólares estadounidenses para los gastos de consumo privado. De este modo, se obtiene un valor del SMI de cada país homogénea (según su capacidad de compra en EEUU). Véase: https://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=RMW&Lang=en.

Gráfico 5



El efecto del SMI sobre los salarios, la desigualdad y el bienestar

Anteriormente hemos hecho referencia al importante papel que el SMI tiene desde el punto de vista del bienestar y la equidad. Hasta ahora, solo hemos hecho mención a los directos, pero cabe también hablar de una suerte de efecto indirecto o de segunda vuelta, consistente en el impacto que tales subidas pueden tener sobre las pactadas en convenio. De ahí la importancia de analizar lo que ha ocurrido también con los salarios de forma paralela a la evolución experimentada por el SMI.

A este respecto, la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) constituye la fuente probablemente más utilizada en el estudio de los salarios, pues se trata de aquella que, frente a otras incluye una mayor desagregación en diversas perspectivas: 1) por hora y por trabajador; 2) según diferentes características de los asalariados, tanto personales (sexo, edad, nacionalidad, etc.) como jurídico-laborales (tipo de contrato, tipo de jornada, etc.) y, además, 3) indicadores ad hoc en términos de igualdad y desigualdad (cobertura del SMI, gini salarial, brecha de género, etc.). Su fuente de información principal es la entrevista a los asalariados concretos junto a información de los registros administrativos de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria[21].

Entre sus debilidades, destaca el hecho de que sus resultados se ven afectados por lo que se puede denominar como "distorsión por efecto composición", es decir, a nivel puramente agregado, el del salario medio observado, éste estaría afectado no sólo por la evolución de las negociaciones salariales, sino también por los cambios, estructurales o coyunturales que la economía y el mercado de trabajo experimenten en términos de distribución sectorial, ocupacional, contractual, etc., pues todas esas variables impactan en el cálculo del salario medio. Así, la mayor o menor cantidad de trabajadores con una morfología u otra o con un salario individual más o menos elevado afectan a la evolución de los salarios independientemente de cómo estén evolucionando las negociaciones salariales. Lógicamente, esta distorsión se reduce progresivamente más según se segmenta la muestra de estudio: por ejemplo, en nuestro caso, para los jóvenes o las mujeres, colectivos que, además, suelen tener características más homogéneas entre sí –o, al menos, no tan heterogéneas- de las que puedan darse en el total del empleo masculino. Por tanto, este defecto en gran medida se corrige por sí sólo dada la segmentación por género y edad de los datos que se exponen a continuación, y más aún cuando ambos criterios se entrelazan.

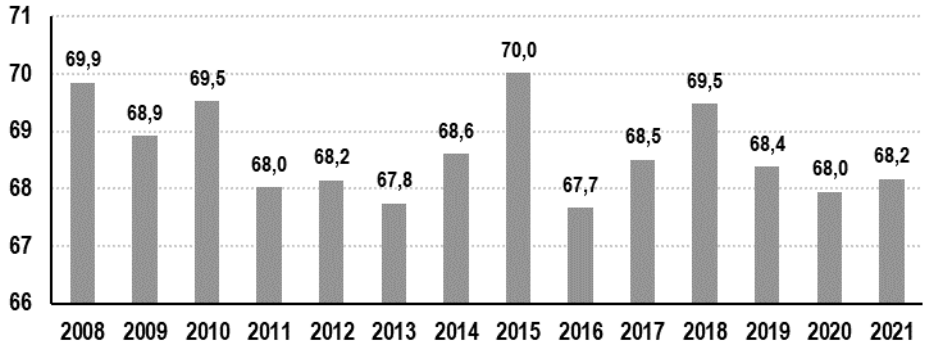
[21] Instituto Nacional de Estadística, *Metodología de la Encuesta Anual de Estructura Salarial,* p. 3.

Como es bien conocido, las personas trabajadoras que se encuentran en rangos salariales de en torno al SMI se centran, esencialmente, en dos grupos (no excluyentes entre sí): jóvenes y mujeres[22]. En relación con estas últimas, la mencionada EAES aporta el dato, ya calculado, de cuál es el peso, dentro de cada estrato de retributivo ("hasta 1 SMI", "de 1 a 2 SMI", etc.), de cada sexo. Como era esperable, en el estrato de "hasta 1 SMI" que denotaría el "target" de trabajadores directamente afectados por cada decisión de subida o no de esta remuneración, se encuentran las mujeres de forma mayoritaria (Gráfico 6): entre 2005 y 2021, el promedio de mujeres en este estrato ha sido del 68,7% del total de las personas trabajadoras ubicadas en él, alcanzando el 68,2% en 2021, último dato disponible[23].

Gráfico 6

Porcentaje de las personas trabajadoras que cobran hasta 1 SMI que son mujeres (2008-2021). Todo tipo de jornadas.

Fuente: EAES



Aunque pudiera pensarse que ello deriva de que la mayor parte del empleo parcial se concentra en las mujeres, éstas también son mayoritarias cuando se trata de evaluar la composición por sexo del mismo estrato tomando como muestra sólo a las personas trabajadoras con jornada completa (Gráfico 77). En concreto, de entre los trabajadores que, aun con jornada completa, no superan el SMI, es decir, se cobran precisamente éste, las mujeres, como se ha dicho, siguen siendo mayoritarias: en 2021, suponían el 61,6%, mientras que, en promedio de 2008 a 2021, alcanzan el 67,0% -65,2% si se excluye el año 2015-.

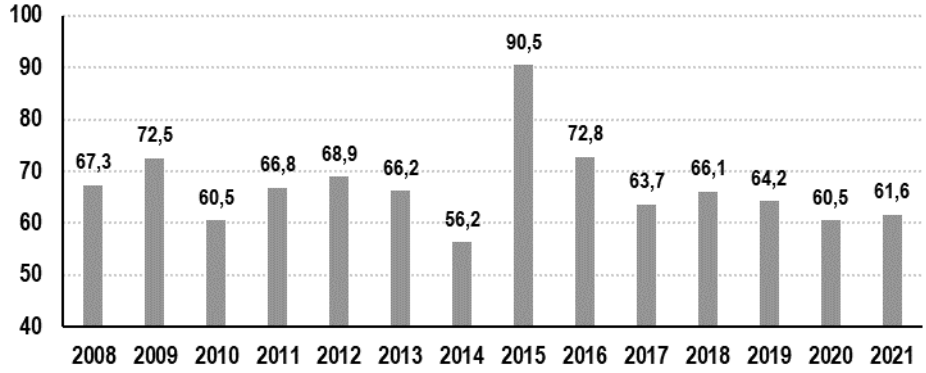
[22] También las personas que trabajan en establecimientos pequeños. de la Rica, S.; Martínez de la Fuente, D.; Gorjón, L.; Romero, G., *El impacto de la subida del salario mínimo sobre la desigualdad y el empleo*, ISEAK, 2021, p. 7.

[23] Desgraciadamente, la EAES no aporta estos datos por rango de edad.

Gráfico 7

Porcentaje de trabajadores a jornada completa que cobran hasta 1 SMI que son mujeres (2008-2021).

Fuente: EAES.



Nótese que, excluyendo el dato atípico de 2015, el promedio supera los dos tercios del total de personas trabajadoras en este nivel de remuneración, no bajando en ningún caso del 50%. Es más, en el dato más bajo, el de 2014, tal porcentaje se situó en el 56,2%. En suma, los datos reflejan, sin lugar a dudas, que las mujeres son uno de los grupos especialmente afectados por variaciones del SMI. En este sentido, debe tenerse en cuenta que esto es así, cualquier que sea la evolución que este experimente, es decir, también cuando existe estancamiento o retroceso en términos reales, lo que tiene importantes implicaciones en relación al análisis de género[24] y la reducción de su brecha salarial[25].

Señalado lo anterior, y tomando como referencia, por lo dicho anteriormente, el año 2017 como año de cambio a la fase expansiva en la que actualmente nos encontramos, puede comprobarse, fijándonos ahora en los jóvenes, que los estratos de edad entre 20 y 34 años acumulan un incremento salarial de entre el 11% y el 16% (Señalado lo anterior, y tomando como referencia, por lo dicho anteriormente, el año 2017 como año de cambio a la fase expansiva en la que actualmente nos encontramos, puede comprobarse, fijándonos ahora en los jóvenes, que los estratos de edad entre 20 y 34 años acumulan un incremento salarial de entre el 11% y el 16% (Gráfico 8). Por tanto, este grupo de edad sería el que habría experimentado avances más notables, lo que colige con el conocimiento de que son los estratos de menor edad los grandes afectados por el SMI en cualquier economía (-sólo seguido de cerca por el que se encuentra en la fase inmediatamente anterior a la jubilación (si bien con escasa vinculación al SMI-).8). Por tanto, este grupo de edad sería el que habría experimentado avances más notables, lo que colige con el conocimiento de que son los estratos de menor edad los grandes afectados por el SMI en cualquier economía[26] (-sólo seguido de cerca por el que se encuentra en la fase inmediatamente anterior a la jubilación (si bien con escasa vinculación al SMI-).

[24] Lo que a su vez tiene múltiples derivadas, como es la que tiene que ver con el cumplimento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030. A este respecto, véase Pérez del Prado, D., «Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género», *Revista de información laboral*, 7, 2018, Lex Nova, pp. 175-194.

[25] Gómez Rufián, L., «La penalización de la mujer en el mercado de trabajo desde la perspectiva de las transiciones laborales», *Revista de información laboral*, 4, 2018, Lex Nova, pp. 255-244.

[26] Boeri, T.; van Ours, J., *The economics of imperfect labour markets*, Princeton University press., Princeton, New Jersey, 2008, cap. 2.

En particular, en promedio, los salarios de los jóvenes entre 20 y 24 años se habrían incrementado un 12,3%, mientras que los del grupo inmediatamente superior, entre 25 y 29 años, se habría elevado hasta el 16,1%. Solo encontramos niveles semejantes en el estrato más joven de la franja intermedia, de entre 30 y 34 años, que se sitúa en el 11,5%; y el de los más mayores, entre 60 y 64 años, que alcanza el 11,4%. Esto dejaría la variación salarial de los jóvenes en el período señalado entre 1,4 y 5,2 puntos por encima de la media de todos los grupos de edad.

Gráfico 8

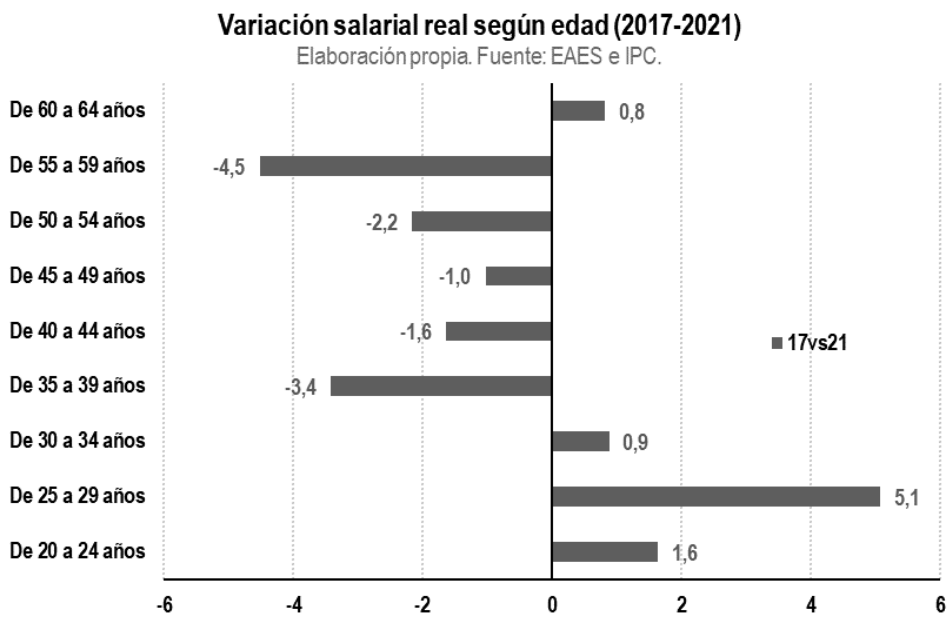


Por otra parte, uno de los efectos más relevantes en este sentido es el de que, teniendo en cuenta que es en 2021 (específicamente, en su último cuatrimestre) cuando empieza a brotar el shock inflacionario que aun sigue parcialmente presente, los salarios de los jóvenes fueron los únicos, junto con el de mayores de 60 años, que se mantuvieron en terreno positivo en términos reales para el periodo 2017 – 2021.

Tal y como puede comprobarse el en siguiente gráfico, mientras que el poder adquisitivo de los salarios de los grupos de edad intermedios retrocedió entre 1% y un 4,5%, el de los jóvenes se incrementó entre un 0,9% y un 5,1%. Tan solo los mayores de 60 acompañaron a los más jóvenes en el incremento de los salarios en términos reales, situándose también en esta franja baja de subida del 0,9%. De esta forma, mientras que la mayor parte de los grupos de edad experimentaron retrocesos en el poder adquisitivo de los salarios en el período señalado, los jóvenes habrían escapado a tal situación[27].

[27] En detalle, Gómez Rufián, L., «Evolución de la dinámica salarial en el periodo 2008 – 2017 según el Índice de Precios del Trabajo: salarios nominales y reales, derivas salariales y correlación el salario - ciclo económico», *Revista Aranzadi Doctrinal*, 11, 2019, Aranzadi Thomson Reuters, pp. 263-309.

Gráfico 9



Si integramos el sexo en el análisis, a efectos de mayor segmentación, se puede comprobar que han sido especialmente las mujeres jóvenes las que más se habrían beneficiado de esta subida salarial, llegando a incrementos acumulados 2017-2021 del 17% para las de entre 25 y 29 años (European Committee of Social Rights, Conclusions XIV-2 - Statement of interpretation - Article 4-1, European Committee of Social Rights, Strasbourg, 1998.10). Este es el crecimiento mayor para mujeres y hombres en todas las franjas de edad, con variaciones que oscilan entre el 4,6% (hombres de entre 35 y 39 años) y el 14,3% (mujeres mayores de 60 años) (Gráfico 11).

De hecho, desde esta perspectiva, vuelve a reafirmarse que las mujeres serían el otro gran colectivo, junto a los jóvenes, especialmente beneficiado por las subidas del salario mínimo. Como puede verse en el Gráfico 11, en todas las franjas de edad, las subidas son mayores para ellas que para ellos, con incrementos que oscilan entre el 9,5% (mujeres de 35 a 39 años) y el anteriormente mencionado 17,1% de las más jóvenes. Sólo los hombres más jóvenes se aproximarían a incrementos salariales de esta magnitud. Sea como fuere, el avance del salario de las mujeres, como luego se expondrá, habría tenido con gran seguridad efectos positivos en lo que hace a la reducción de la brecha salarial.

Gráfico 10

Variación del salario nominal según sexo y edad (2017-2021). Estratos jóvenes.

Elaboración propia. Fuente: EAES

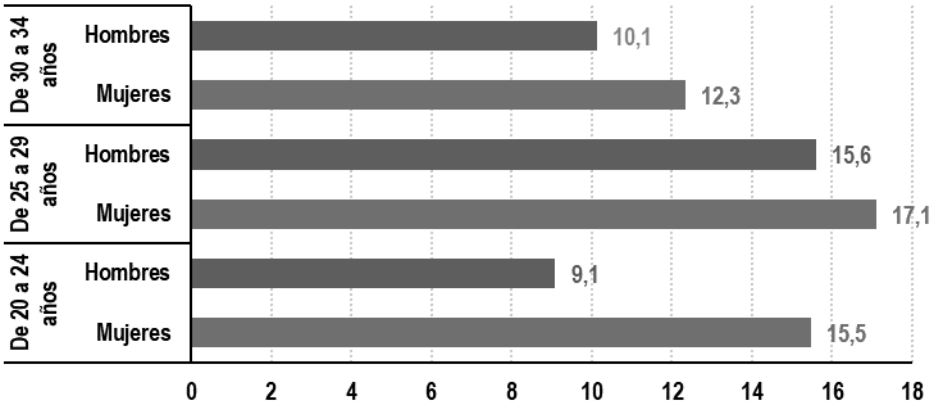
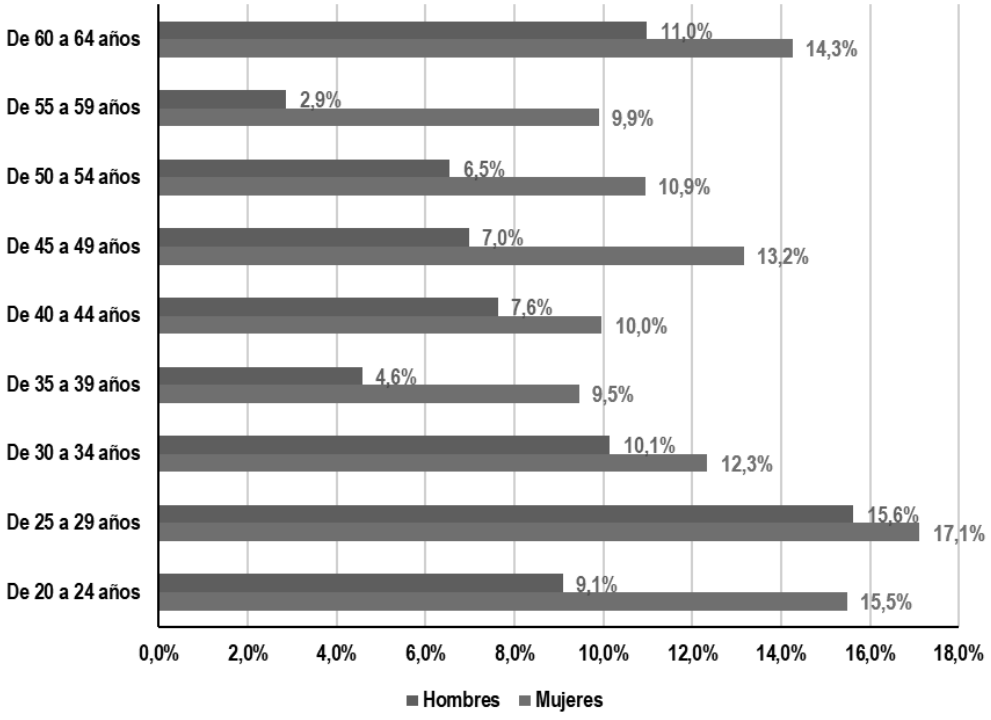


Gráfico 11

Variación del salario nominal según sexo y edad (2017-2021). Todos los estratos de edad.

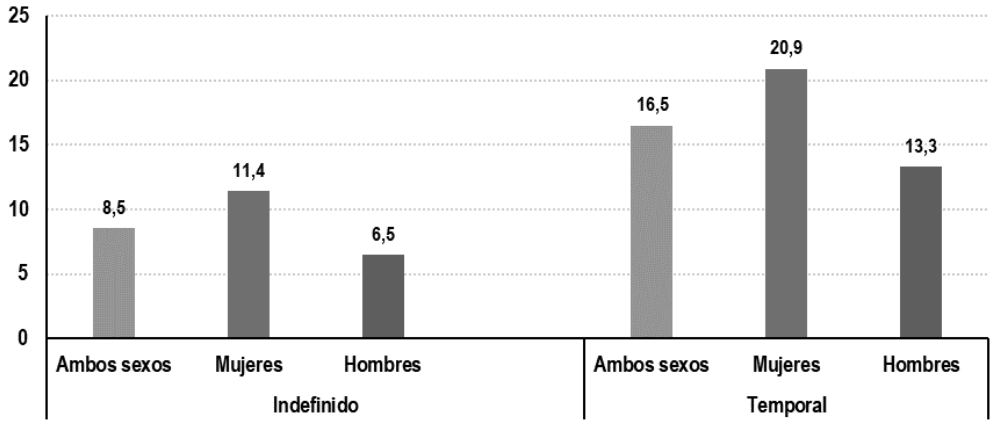
Elaboración propia. Fuente: EAES



Por último, si introducimos una variable jurídico-laboral principal, como es el tipo de contrato, nuevamente, han sido los puestos especialmente precarizados (temporales) y, de entre ellos, los ocupados por mujeres, los que mayor incremento salarial han experimentado. Tal y como puede comprobarse en el siguiente gráfico, las mayores subidas, cualquiera que sea la modalidad contractual, se registran para las mujeres, si bien en el caso de los contratos temporales, ésta alcanza el 20,9%, casi el doble en el caso del contrato indefinido y 7,6 puntos más que en el de los hombres con contrato temporal.

Gráfico 12

Evolución salarial nominal según sexo y tipos de contrato (2017 - 2021).
Elaboración propia. Fuente: EAES



En este mismo sentido, como se ha señalado, la EAES incluye una serie de indicadores de desigualdad y distribución salarial que, específicamente, hacen referencia al SMI. Se trata, definido en términos técnicos, como el «porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional respecto al total de trabajadores»[28]. Tomando este indicador, aunque sólo se recoge para sexo y no para edad, puede apreciarse que la cobertura por el hasta 1 SMI (a jornada parcial por definición) (European Committee of Social Rights, Conclusions XXII-3 (2022) - Spain - Article 4-1, European Committee of Social Rights, Strasbourg, 2023.13, parte superior) se incrementa considerablemente desde 2017 (si bien en 2021 vuelve a niveles de 2019).

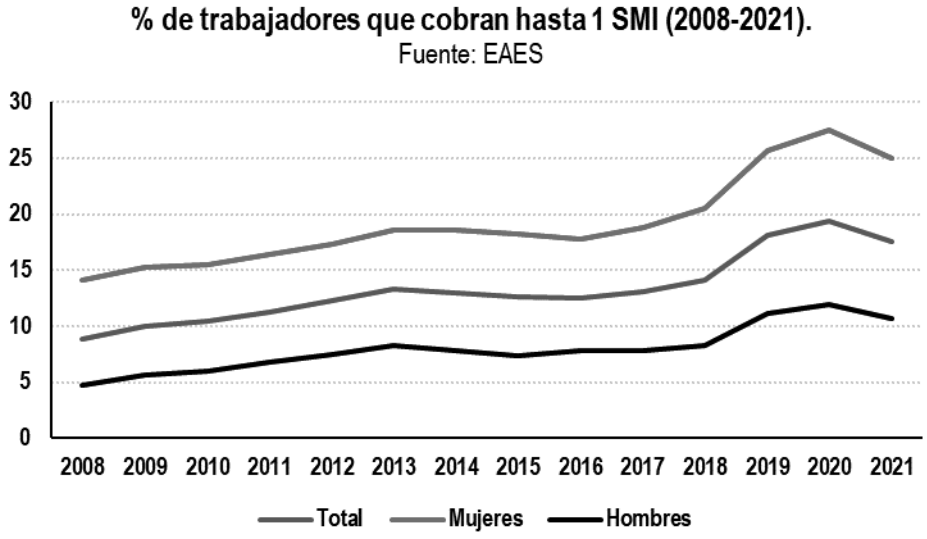
Más reseñable es aun el incremento del porcentaje de trabajadores cubiertos por un salario de entre 1 y 2 veces el SMI (European Committee of Social Rights, Conclusions XXII-3 (2022) - Spain - Article 4-1, European Committee of Social Rights, Strasbourg, 2023.13, parte inferior): éste se incrementa desde el 36,7% al 46,8%. Es llamativo que, en este caso, parecerían los hombres los especialmente beneficiados, pues parte de un nivel considerablemente inferior al de las mujeres en 2017 (33,8% frente a 40,4%, respectivamente) hasta situarse en uno superior: 48,8% para los varones en 2021 frente al 44,5% de las mujeres.

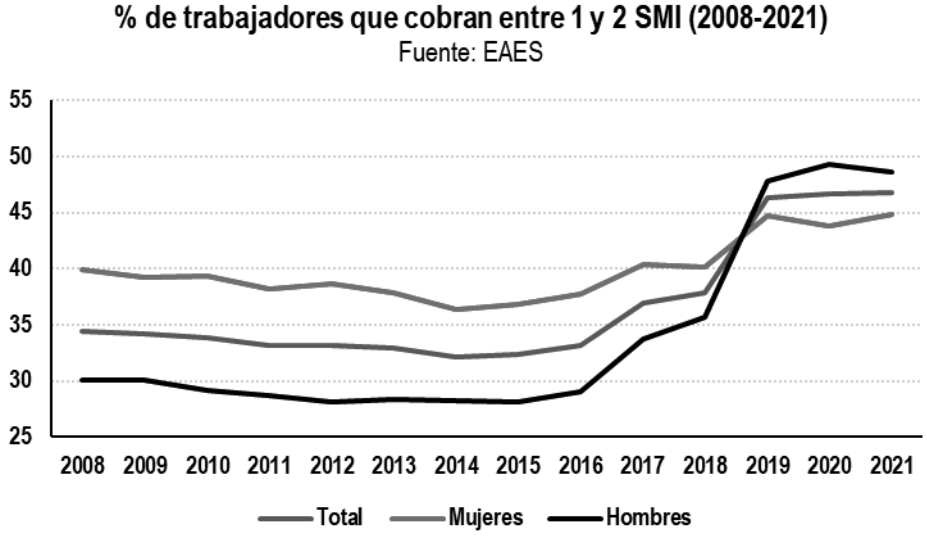
Ello tendría, con gran probabilidad, su causa principal en que la mayoría de los hombres se venían encontrando, previamente a las subidas de estos años, ya en estratos superiores a 2 SMI, mientras que el peso de las mujeres en este segmento, por contrapartida sería mayor. Después de las subidas ejecutadas hasta 2021, el menor número de mujeres en niveles salariales superiores al equivalente a lo que después serían entre 1 y 2 SMI haría que la presión del incremento de éste, aun

[28] Véase https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28182&L=0.

siendo notable, llevase a que su presencia final en el estrato lo fuera menor. Por el contrario, la gran feminización de los estratos salariales más bajos, y que ahora quedarían incluidos en "hasta 1 SMI" genera el efecto contrario anteriormente señalados para el primer estrato.

Gráfico 13



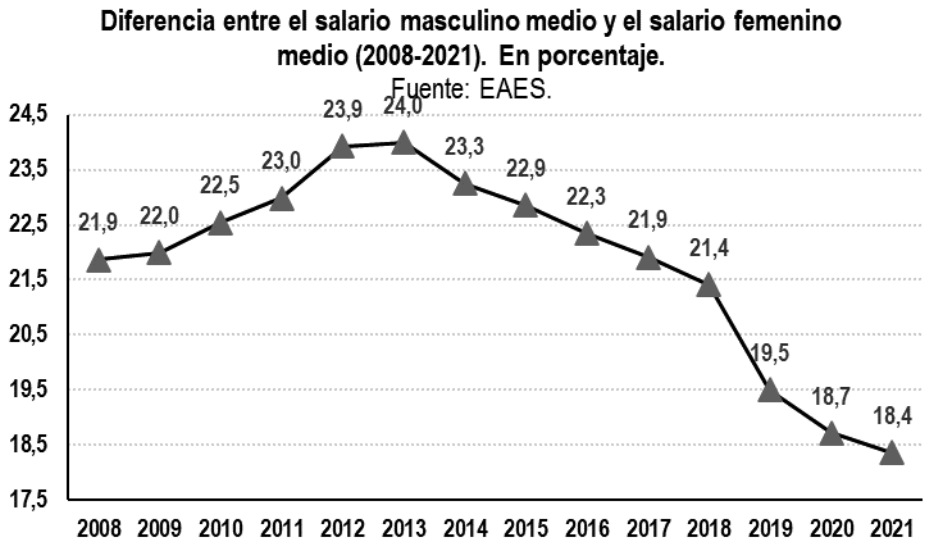


En otro contexto, donde el SMI estuviera nominalmente estancado, como ocurriera durante la segunda parte de la crisis financiera, un aumento de la cobertura de estos estratos salariales ("Hasta 1 SMI", "Entre 1 o 2 SMI"), sería denotativo de una caída salarial. Ahora, en un marco de decididas subidas del mismo, esta dinámica conduce obligatoriamente a la conclusión opuesta: presión al alza

en el salario de los trabajadores menos remunerados del mercado de trabajo, con la consecuente dignificación de las condiciones laborales y materiales que ello conlleva.

Finalmente, y aun no pretendiendo ser éste un estudio econométrico, es evidente que, dado el especial impacto de las subidas del SMI sobre las mujeres, esta política de incremento sustancial del mismo. Específicamente, aunque venía mostrando una tendencia a la reducción desde los máximos alcanzados en los momentos de mayor estrés para el mercado de trabajo durante la Gran Recesión, es claro que, desde el tránsito de 2017 a 2018, esta reducción se ha acelerado con intensidad. En el siguiente gráfico puede observarse claramente.

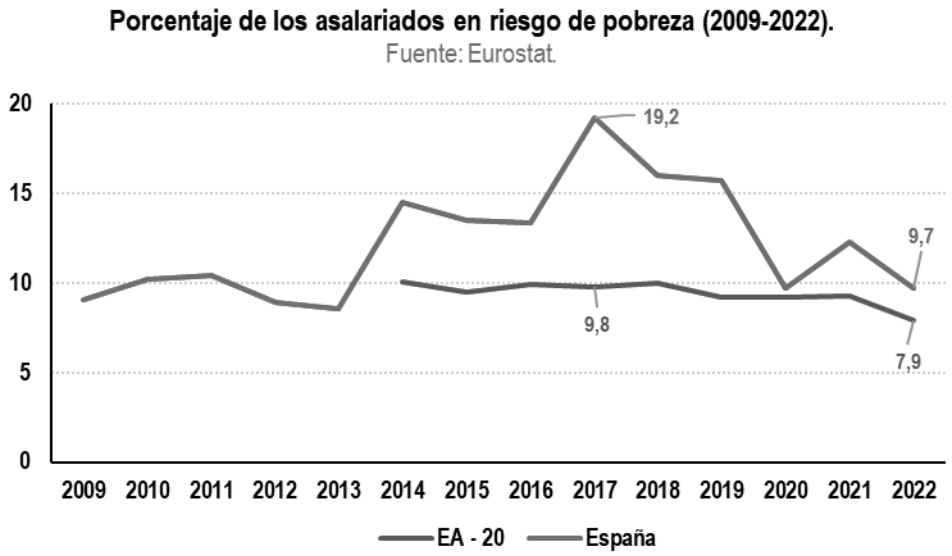
Gráfico 14



Tal y como puede apreciarse, mientras que en el período, 2013-2021, la media de reducción se sitúa en 0,5 puntos, en el período siguiente se duplica hasta alcanzar el punto porcentual. Dicho esto, debe tenerse en cuenta que este último estadio temporal es muy heterogéneo, con una fuerte bajada de 1,9 puntos entre 2018 y 2019, y una cierta ralentización entre 2020 y 2021, coincidiendo precisamente con la suavización de los incrementos del SMI coincidentes con el inicio de la pandemia y el confinamiento.

Por último, cabe realizar alguna aproximación al impacto que esta decidida progresión del SMI ha podido tener en la mejora de los estándares de vida de los trabajadores o, al menos, en lo que ha podido colaborar al respecto. Así, según Eurostat, el porcentaje de asalariados menores de 30 que, aun teniendo trabajo, se encontraban bajo el umbral de la pobreza alcanzaba en 2017 el récord histórico de casi 20% (el doble que en la Eurozona). Sin embargo, a partir de ese año, y siguiendo la cronología expuesta, cae abruptamente en casi 10 puntos, quedando cerca de la convergencia con los niveles de la mencionada Eurozona. Por tanto, existe al menos una correlación intensa entre las subidas del SMI y la mejora de las condiciones materiales de vida de los trabajadores jóvenes, y ello aunque, lógicamente, no se trate del único vector para esta mejora.

Gráfico 15



En suma, de lo dicho hasta aquí se desprende que, aunque correlación no implica causalidad, las subidas del SMI habrían venido acompañadas de incrementos salariales que, producidos directa o indirectamente por éste, habrían beneficiado especialmente a jóvenes y mujeres. El impacto particular sobre estos dos colectivos plantea un interesante debate acerca de los efectos sobre el bienestar y la equidad si se tiene en cuenta que son precisamente los que habitualmente sufren unas peores condiciones salariales[29]. A este respecto, la mayor parte de los estudios que se han venido realizando acerca de las últimas subidas del SMI se han centrado fundamentalmente en su hipotético impacto sobre el empleo[30], siendo menos numerosos los que han prestado atención a esta otra perspectiva.

Entre estos últimos, cabe destacar que algunos han observado una reducción en la desigualdad salarial y un aumento en la participación de los quintiles más bajos, tanto en ingresos salariales como en rentas[31]. Otros, recopilando trabajos previos, apuntan que son varios los estudios que encuentran

[29] Entro otras también peores condiciones de trabajo. A este respecto, véase Pérez del Prado, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 61-96.

[30] Antes del período último de expansión del SMI, el 50% de los estudios empíricos que se habían realizado en España habían encontrado un efecto negativo sobre el empleo, frente al 30% que lo habían encontrado positivo y un 20% que no había percibido efecto alguno (Pérez del Prado, D., «El salario mínimo interprofesional en el debate jurídico y económico», *Revista de información laboral*, 1, 2017, Lex Nova, pp. 229-248.). Entre los posteriores a este período, los hay que han encontrado un efecto negativo sobre la afiliación que supuso una reducción de entre 0,13 y 0,23 puntos porcentuales, afectando especialmente a jóvenes y regiones con menores salarios (AIReF, *Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales*, AIReF, Madrid, 2020.); una reducción del crecimiento del empleo de entre 0,3 y 0,5 puntos porcentuales, afectando especialmente a los trabajadores de mayor edad (Barceló, C. y otros, *Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España*, Banco de España, Madrid, 2021.); un impacto nulo en el empleo en los periodos inmediatamente posteriores a la subida (hasta 5 meses después de la subida), pero gradual negativo tras ese momento (de la Rica, S. y otros, *El impacto de la subida del salario mínimo sobre la desigualdad y el empleo*, cit.); e, incluso, un incremento de la probabilidad de continuar empleado que afectaría especialmente a jóvenes y mujeres (Arranz Muñoz, J.M.; García Serrano, C.; Silva, A. M., *La subida del salario mínimo de 2019 en España: una evaluación del impacto sobre la permanencia en el empleo con registros administrativos*, Instituto de Estudios Fiscales, 2022.).

[31] de la Rica, S. y otros, *El impacto de la subida del salario mínimo sobre la desigualdad y el empleo*, cit.

efectos nulos o muy pequeños sobre la reducción de la pobreza, mientras que otros identifican reducciones moderadas sobre su incidencia y/o su intensidad[32]. Por último, también los hay que subrayan que el aumento del SMI del último período habría reducido las brechas salariales por género, país de origen o edad. También habría rebajado la desigualdad salarial entre las personas empleadas y la desigualdad de renta disponible entre los hogares españoles. En particular, el nuevo SMI habría reducido la pobreza monetaria de los hogares, con especial impacto en las personas jóvenes, contribuyendo a que más de 250.000 personas, entre las cuales 121.000 menores de 30 años, han salido de la pobreza[33].

3. CONCLUSIONES: HAY VIDA MÁS ALLÁ DE LOS EFECTOS SOBRE EL EMPLEO

En general, las posiciones en torno al SMI giran en torno a los siguientes argumentos[34]. De una parte, los críticos del salario mínimo plantean dos grandes objeciones. La primera de ellas se refiere al hecho de que el salario mínimo elevaría artificialmente el precio del factor trabajo por encima del precio de libre mercado, lo que repercutiría en una mala asignación de recursos. La consecuencia final es que la asignación de factor trabajo y capital resultaría ineficiente, pues uno resultaría relativamente más caro que el otro como consecuencia de la intervención legislativa. La segunda está relacionada con el efecto del salario mínimo sobre la población a que va dirigido y, en particular, los trabajadores con salarios más bajos. En concreto, se alega que lejos de afectarles positivamente, produciría el efecto contrario, pues reduciría el empleo de estos colectivos.

De otra parte, los defensores del salario mínimo rechazan los anteriores argumentos sobre la base de que, por un lado, no se ha demostrado que el salario mínimo represente el único obstáculo a la eficiencia económica y que con su supresión se alcanzara el objetivo de un mercado de trabajo equilibrado. De hecho, si se parte de una situación de mercado imperfecto, la eliminación de una sola de las distorsiones no tiene por qué acercarnos necesariamente al óptimo sino, incluso, puede alejarnos de él[35]. Dicho de otra forma, en mercados laborales imperfectos, la intervención no tiene por qué producir un efecto negativo, sino incluso todo lo contrario. Incluso, en los últimos años, vinculado a la crítica de los paradigmas económicos dominantes tras la Gran Recesión, ha comenzado reforzarse la visibilidad de las perspectivas que enfatizan el papel de los salarios en general y del salario mínimo en particular como fuente de demanda agregada (vía consumo), con potenciales efectos positivos sobre el empleo (y no sólo como coste productivo en una situación de competencia perfecta o imperfecta)[36]

De otro lado, en relación al bienestar de los colectivos objeto de protección, incluso en el caso en que se demuestre un efecto negativo sobre el empleo, de ello no puede deducirse una pérdida neta de bienestar, pues éste depende tanto del nivel salarial como de la frecuencia con que se tiene trabajo[37].

En el debate entre estas dos grandes posturas este último elemento ha salido frecuentemente perdiendo. La reflexión científica en torno al SMI viene pivotando casi monopolísticamente sobre sus hipotéticos efectos sobre el empleo, ignorando lo que también puede producir sobre el bienestar y la

[32] Arranz Muñoz, J.M.; García Serrano, C., *Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional de 2019 en España en los hogares pobres*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

[33] Granell, R.; Fuenmayor, A.; Savall, T., *El salario mínimo, una medida a favor del pacto social*, 2022.

[34] F. R. Marshall; V. M. Briggs; A. G. King, *Economía laboral: salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Publicaciones, Madrid, 1987, pp. 622-624.

[35] R. G. Lipsey; K. Lancaster, *The General Theory of Second Best*, Elgar Reference Collection. International Library of Critical Writings in Economics, vol. 220. Cheltenham, U.K. and Northampton, Mass.: Elgar, 2008, pp. 55-82.

[36] Para una introducción a estos modelos de mercado de trabajo y de análisis del SMI, véase a. Heise, A., "Reconciling facts with fiction. Minimum wages in a Post-Keynesian Perspective", Universität Hamburg, Discussion paper, August 2017. Disponible en: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/heise/zoess/publikationen/dp64.pdf

[37] Para un estudio teórico más amplio sobre los pros y los contras del salario mínimo, consúltese S. Ruesga Benito, "El debate sobre los efectos económicos de la legislación sobre salario mínimo", *Revista de derecho de la seguridad social*, 9, 2016, pp. 249-270.

equidad. A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de forma muy somera hacia donde apuntan los datos en este otro ámbito tras un período de subida excepcional del salario mínimo.

Las conclusiones son claras: el incremento del SMI habría podido propiciar crecimientos salariales excepcionales, con ganancias de poder adquisitivo, que habrían afectado especialmente a aquellos que se encuentran en un peor posición, jóvenes y mujeres. A partir de ahí, los escasos estudios que se han realizado al respecto en torno a este incremento del salario mínimo apuntarían en la misma dirección, es decir, éste contribuiría a la reducción de la desigualdad salarial con carácter general y, en particular, reduciría la brecha de mujeres y jóvenes. No parece menos importante que este efecto redistributivo esté correlacionado con la reducción de la pobreza de los estratos más afectados por él.

4. BIBLIOGRAFÍA

AIReF, *Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales*, AIReF, Madrid, 2020.

Álvarez Alonso, D., «La Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, fecha de consulta 31 octubre 2022, en https://www.aedtss.com/la-directiva-2022-2041-sobre-salarios-minimos-adecuados-en-la-union-europea/.

Álvarez Alonso, D., «Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.o 151, 2021, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, pp. 33-55.

Arranz Muñoz, J.M.; García Serrano, C., *Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional de 2019 en España en los hogares pobres*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

Arranz Muñoz, J.M.; García Serrano, C.; Silva, A. M., *La subida del salario mínimo de 2019 en España: una evaluación del impacto sobre la permanencia en el empleo con registros administrativos*, Instituto de Estudios Fiscales, 2022.

Barceló, C.; Izquierdo, M.; Lacuesta, A.; Puente, S.; Regil, A.; Villanueva, E., *Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España*, Banco de España, Madrid, 2021.

Boeri, T.; van Ours, J., *The economics of imperfect labour markets*, Princeton University press., Princeton, New Jersey, 2008.

Carril Vázquez, X. M., «En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (Nihil novum sub sole)», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no. 43*, 2023, fecha de consulta 8 junio 2023, en https://www.aedtss.com/en-1000-palabras-el-incumplimiento-espanol-en-materia-salarial-de-la-carta-social-europea-nihil-novum-sub-sole/.

de la Rica, S.; Martínez de la Fuente, D.; Gorjón, L.; Romero, G., *El impacto de la subida del salario mínimo sobre la desigualdad y el empleo*, ISEAK, 2021.

Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, fecha de consulta 29 junio 2023, en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef23019en.pdf.

Gómez Rufián, L., «Evolución de la dinámica salarial en el periodo 2008 – 2017 según el Índice de Precios del Trabajo: salarios nominales y reales, derivas salariales y correlación el salario - ciclo económico», *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.o 11, 2019, Aranzadi Thomson Reuters, p. 16.

Gómez Rufián, L., «La penalización de la mujer en el mercado de trabajo desde la perspectiva de las transiciones laborales», *Revista de información laboral*, n.o 4, 2018, Lex Nova, pp. 225-244.

Granell, R.; Fuenmayor, A.; Savall, T., *El salario mínimo, una medida a favor del pacto social*, 2022.

Heise, A. "Reconciling facts with fiction. Minimum wages in a Post-Keynesian Perspective", Universität Hamburg, Discussion paper, August 2017

Pérez del Prado, D., «El salario mínimo interprofesional en el debate jurídico y económico», *Revista de información laboral*, n.o 1, 2017, Lex Nova, pp. 229-248.

Pérez del Prado, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 61-96.

Pérez del Prado, D., «Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género», *Revista de información laboral*, n.o 7, 2018, Lex Nova, pp. 175-194.

Salcedo Beltrán, M. C., «La Carta Social Europea y el protocolo de reclamaciones colectivas: fortalecimiento de los derechos sociales y sus garantías», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n.o 36, 2021, Comisiones Obreras, CCOO, pp. 65-84.