



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e Investigación de
Mercados**

**Contribuye la elevación del salario
mínimo interprofesional a la
reducción de la pobreza salarial**

Presentado por:

Alexandra Carballo López

Tutelado por:

María Isabel Campos López

Valladolid, 16 de Julio de 2020

RESUMEN

A través de la elaboración de este trabajo se ha tratado de profundizar en la efectividad del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como medida en la lucha contra la pobreza salarial, teniendo en cuenta los efectos causados por un incremento del mismo. A pesar de que un análisis inmediato de una subida SMI no permite dilucidar todos los efectos económicos y sociales que aporta, el trabajo tendrá en cuenta los efectos de anteriores subidas, centrándose principalmente en la influencia sobre la distribución de las rentas salariales y los problemas derivados de la precariedad laboral. De manera que pueda conocerse el alcance de ésta medida, así como plantear la necesidad de la misma.

Palabras clave: Salario Mínimo Interprofesional, Pobreza salarial, Precariedad laboral.

Clasificación JEL: J31, J42, I32.

ABSTRACT

The elaboration of this work has analyzed the effectiveness of the minimum wages as a measure in the fight against wage poverty. Although, in an immediate analysis of an increase of the minimum wage we are not allow to see all the economic and social effects that it provides, this work will keep the effects of the increases in the minimum wages in mind. So, these effects will be analyzed focusing on the influence on distribution the wage income and problems that generate the job insecurity. To sum up, the final objective will be to know the social scope of the minimum wages and the need for its existence.

Key words: Minimum Wages, Wage Poverty, Job insecurity.

JEL Classification: J31, J42, I32.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1: INFLUENCIA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL EMPLEO	6
1. Definición e historia del SMI	6
2. Evolución del SMI	7
2.1 Evolución de los indicadores del SMI	8
2.2 Evolución de la tasa de cobertura e Índice de Kaitz.....	14
3. La teoría de los salarios mínimos	18
3.1 Modelo de mercado de trabajo de Competencia Perfecta	18
3.2 Modelo de Competencia Monopsonística.....	21
CAPÍTULO 2: EL SMI COMO INSTRUMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA LABORAL	23
1 Distribución de la renta de los trabajadores	24
1.1 Desigualdad salarial en España.....	24
1.2 Capacidad económica	25
1.3 Trabajadores en situación de pobreza y exclusión social.....	26
2. Precariedad laboral	28
2.1 Temporalidad del empleo y trabajo a tiempo parcial	28
2.2 Probabilidad de perder el empleo.....	30
CAPITULO 3: EFECTOS DE LA COVID-19	34
1. Efectos en el mercado de trabajo	35
2. Ingreso Mínimo Vital	36
2.1. Ingreso mínimo Vital como sustituto del Salario Mínimo Interprofesional.....	38
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXO: Regulación del SMI	44

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico.1.2.1 Evolución del Salario Mínimo en España	8
Gráfico 1..2.1.1 Evolución de la variación % del PIB y del SMI.....	9
Gráfico 1.2.1. 2 Evolución de la variación porcentual del IPC y el SMI	10
Gráfico 1.2.1.3 Desacoplamiento entre los salarios y la productividad en España	12
Gráfico 1.2.1.4 Cambio de la Participación de los salarios en la renta.....	13
Gráfico 1.2.2 Salario mínimo, porcentaje de cobertura y relación con el salario mediano	14
Gráfico 1.3.1 Competencia Perfecta	19
Gráfico 1.3.1.1 Efecto desánimo	20
Gráfico 1.3.1.2 Efecto shock	21
Gráfico 1.3.2. Mercado laboral monopsonístico	22
Gráfico 2.1.1 Distribución del salario bruto anual 2018	24
Gráfico 2.1.2. Salario Mínimo Interprofesional real 1963-2019	26
Gráfico 2.1.3 Población en riesgo de pobreza o exclusión social (estrategia Europa 2020) por situación laboral.....	27
Gráfico 2.2.2 Coste salarial por hora trabajada y tipo de jornada.....	30
Gráfico 2.2.2.1 Evolución del valor de las indemnizaciones por despido	31
Gráfico 3.1 Tasa de variación trimestral de la ocupación desestacionalizada (en %)......	35

Tabla 1.2.2.1 Potenciales beneficiarios de la subida del SMI del año 2019 por sexo, edad y jornada	16
Tabla 1.2.2.1.1 Potenciales beneficiarios en función del sector y el tamaño de la empresa	17
Tabla 1.2.2.1.2. Potenciales beneficiarios en función de la CCAA	17
Tabla 2.1.1.1 Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI en el año 2017	25
Tabla 2.2.1. Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por tipo de contrato, antigüedad.....	29
Tabla 2.2.2.2 Impacto de la subida del SMI en 2019 sobre el empleo y los salarios derivado de la destrucción de empleo (en %)	33
Tabla 3.2. Renta garantizada por el Ingreso Mínimo Vital	37

INTRODUCCIÓN

Este trabajo ha sido elaborado en el departamento Fundamentos del Análisis Económico, Historia e Instituciones Económicas, tutelado por la profesora María Isabel Campos López, y versa sobre la contribución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a la reducción de la pobreza salarial.

Con la realización de este trabajo se ha intentado profundizar y comprender mejor la utilidad del salario mínimo interprofesional, no solo como medida económica sino como herramienta para la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores.

En el primer capítulo de este trabajo se ha analizado el SMI en profundidad, su historia, evolución y los efectos en el mercado de trabajo que ocasionan su establecimiento, para poder entender mejor su contexto y el sentido de su existencia.

El segundo capítulo se adentrará en la efectividad del SMI como herramienta social, analizando su capacidad de influencia en la desigual distribución de las rentas de los trabajadores y en la lucha contra uno de los grandes problemas estructurales del mercado laboral en España, la dualidad del mercado de trabajo, protagonizada por la temporalidad y los contratos a tiempo parcial.

Finalmente, en el último capítulo, se tendrá en consideración la crisis económica provocada por la Covid-19, que con unos devastadores efectos sobre el mercado de trabajo ha llevado a acelerar la implantación de un ingreso mínimo vital (IMV) a nivel estatal para hacer frente a los altos niveles de pobreza relativa y exclusión social en España.

La aprobación del IMV ha puesto en duda la necesidad de un salario mínimo durante el tiempo que duren los efectos de la crisis económica producidos por la pandemia. Gracias a los datos obtenidos y analizados se obtendrá una visión más completa para dar una posible respuesta a este complejo dilema.

Este trabajo finaliza con las conclusiones obtenidas en su desarrollo.

CAPITULO 1: INFLUENCIA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL EMPLEO

1. Definición e historia del SMI

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la retribución mínima fijada que recibirá un trabajador por su jornada laboral, independientemente de su edad, género, y procedencia, ya sea un empleado fijo o temporal.

El SMI es fijado anualmente por el Gobierno tras la consulta con las asociaciones empresariales, patronales y organizaciones sindicales. En la 'Memoria del análisis de impacto normativo del proyecto de Real decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2020'¹, se explica que el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores establece que el Gobierno a la hora de fijar el SMI tiene en cuenta cuatro indicadores: el IPC, la productividad media nacional alcanzada, la coyuntura económica y la importancia (incremento) de la participación del trabajo en la Renta Nacional.

El SMI se establece por primera vez en España el 17 de enero de 1963, durante el régimen franquista, sustituyendo a un antiguo sistema que aplicaba los salarios mínimos por edades, sectores y provincias. Fue producto de la Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958², impulsada por la fuerza que había tomado el movimiento sindical, el deseo de inaugurar una economía basada en la interrelación entre salario y productividad, y el problema causado por competencia desleal entre empresas al fijar salarios a la baja para reducir costes.

No es hasta 1980, con el Estatuto de los Trabajadores, cuando se formaliza el procedimiento para su fijación, decretando que será el Gobierno el encargado de determinar su cuantía de forma anual, con previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativa.

Antes de la formalización de la entrada de España a la actual Unión Europea, en 1986, uno de los elementos impulsores de la evolución del salario mínimo fue La Carta Social Europea, que garantizaba los derechos sociales y económicos fundamentales. La Carta Social Europea fue ratificada por España el 6 de mayo

¹ Documento elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020)

² Véase DIEZ AVAD, M (2016): "La Negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de la cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid"

de 1980 y entró en vigor el 5 de junio de ese mismo año. Su contenido figura entre los elementos inspiradores de la Constitución Española y del primer Estatuto de los Trabajadores sirviendo como guía del camino que ha de tomar por el SMI. La Carta Social Europea recomienda que el salario mínimo interprofesional alcance el 60% del salario medio, cada año España se ha ido acercando paulatinamente a este porcentaje, sin haberse llegado a alcanzar dicha cuantía.

Hasta el año 1989 existieron tres salarios mínimos diferentes, uno para los trabajadores de 16 años, otro para los trabajadores de 17 años y un último para el resto de trabajadores que tenían 18 o más años. El salario aumentaba a mayor edad. En el 1989 estas distinciones por edad desaparecieron, ya que el Gobierno equiparó el salario mínimo de los menores de 18 a los mayores de edad.

El papel del SMI ha cambiado con el paso de los años, siendo en un inicio un instrumento que se encargaba únicamente de garantizar un salario mínimo para los trabajadores. A partir del año 2004, con el objetivo de crear una mayor cohesión social y a través del incremento de las rentas, adquirió un papel más dignificante.

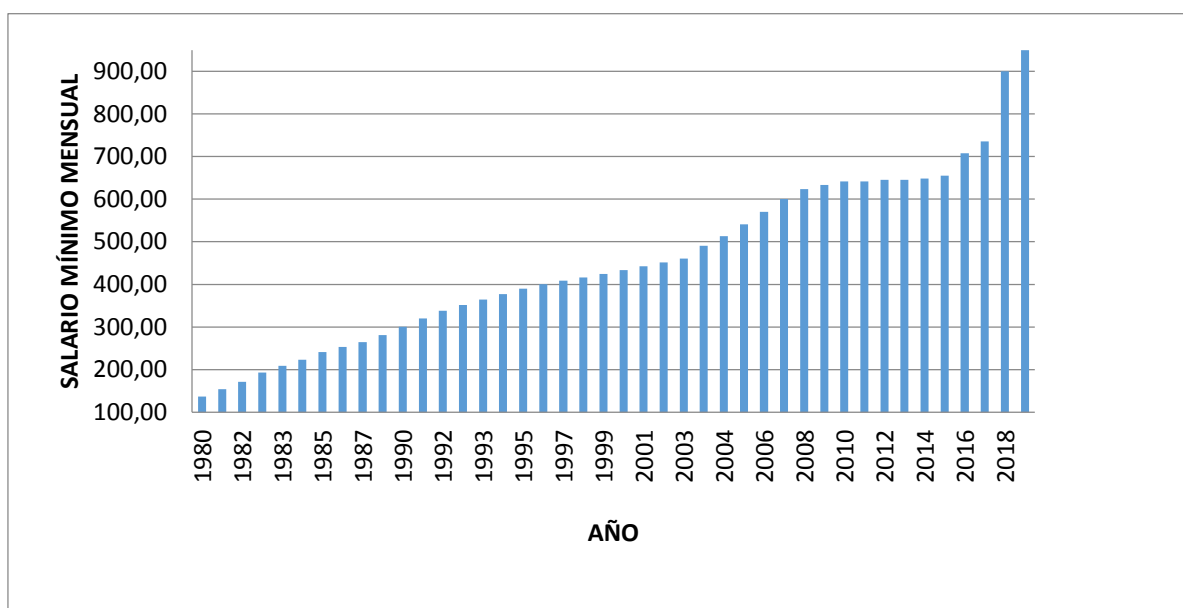
2. Evolución del SMI

En los casi 60 años de existencia del SMI, nunca se ha producido una actualización que redujera dicha cantidad. Los análisis realizados a continuación se centrarán en la población de 18 años o más, ya que actualmente no existe distinción de SMI entre trabajadores de diferente edad.

Como se puede ver en el gráfico 1.2.1, en el año 1980 se estableció un SMI en España de un valor que en euros supondría 136,85€. El SMI se ha llegado a incrementar hasta alcanzar el valor actual de 950€³.

³ En el ANEXO situado al final del trabajo se encuentra el desarrollo de la regulación del SMI así como el del Real Decreto 231/2020 de 4 de Febrero de 2020 en el que se especifica cuales son las cantidades actuales.

Gráfico.1.2.1 Evolución del Salario Mínimo en España



Fuente: Elaboración propia con los datos de Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social “Evolución Salario mínimo interprofesional “

El crecimiento del SMI ha sido moderado y con tendencia positiva, a excepción de los dos últimos años que ha acelerado su velocidad de crecimiento notablemente. La previsión de futuro era que ese elevado ritmo se mantuviera para alcanzar un SMI de 1000€ en el año 2020 y de 1200€ en 2023, con el objetivo de combatir la precariedad del mercado laboral para garantizar trabajo digno y estable. Sin embargo la crisis económica provocada por la Covid-19 ha dejado de lado estas expectativas.

2.1 Evolución de los indicadores del SMI

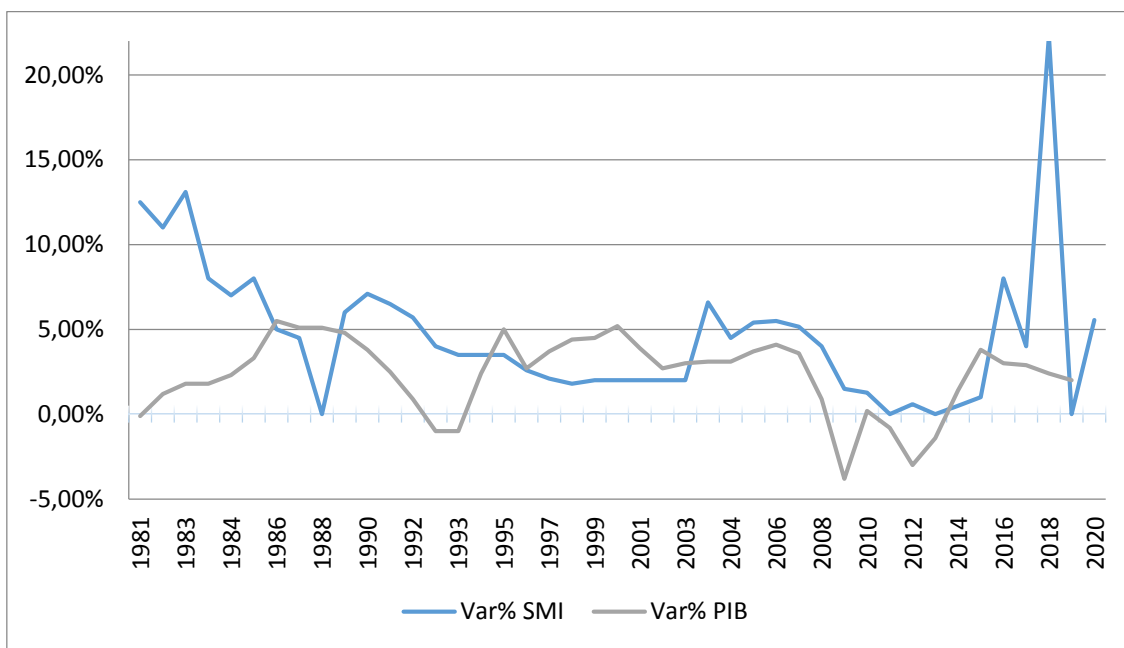
Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno a la hora de establecer un nuevo salario mínimo tiene en cuenta cuatro indicadores: el IPC, la productividad media nacional alcanzada, la coyuntura económica y la importancia (incremento) de la participación del trabajo en la Renta Nacional. Por lo que estos indicadores deberían permitir explicar en parte la evolución que ha experimentado a lo largo los años, ya que no cabe olvidar el componente social.

A continuación, la evolución de los indicadores se analizará en términos relativos y siendo comparados con las tasas de variación interanuales del SMI.

2.1.1 La coyuntura económica

La evolución del PIB nacional permite contextualizar el marco económico en el que se ha ido desarrollando la evolución del SMI, por lo que es necesario tenerlo en cuenta para explicar los motivos de su evolución.

Gráfico 1.2.1.1. Evolución de la variación % del PIB y del SMI



Fuente: Elaboración propia con los datos de Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social "Evolución Salario mínimo interprofesional "

En los primeros años contenidos en el gráfico 1.2.1.1. se puede ver como las crisis del petróleo junto con la incertidumbre previa a la transición democrática provocaron una desaceleración de la economía que no parecía justificar los incrementos del SMI. Sin embargo, la formalización del proceso de ajuste del SMI (1980) y las exigencias en derechos laborales llegadas desde la UE, impulsaron un periodo de gran crecimiento, llegando en el año 1983 a producirse dos incrementos del SMI, un primero del 13,1% y un segundo del 8%.

La recesión económica que sufrió España en 1993 a 1997 provocó una desaceleración del crecimiento del PIB y que la tasa de desempleo alcanzase el 24%, que sin llegar a causar estragos en el SMI, redujo su ritmo de crecimiento.

Los años previos a la burbuja inmobiliaria, en los que se alcanzó un ritmo de crecimiento del PIB de hasta el 5% anual acabaron descongelando el SMI, cuyo crecimiento había sido fijado en un 2% anual desde 1997 a 2003. En el año 2004 se produjeron dos incrementos del SMI, del 7% y 5%.

Con el estallido de la burbuja en 2007 la economía española volvió a entrar en recesión, quedando plasmado en otro periodo de menor crecimiento del SMI.

En diciembre de 2011 el SMI se congeló y dos años después, en 2013 se volvió a tomar la decisión de no subir el salario mínimo, debido a los efectos que la crisis había provocado en la economía española, llegando a darse un decrecimiento del PIB español durante 3 años seguidos.

En el año 2016, tras varios años en los que la subida del SMI no superaba el 2%, se estableció una subida del 8% impulsada por la recuperación económica.

El mayor crecimiento experimentado en la historia del SMI se produce en el año 2018⁴, con un aumento del 22,3 %, lo que supuso un aumento sin precedentes, pasando de un salario de 735,90€ a 900€.

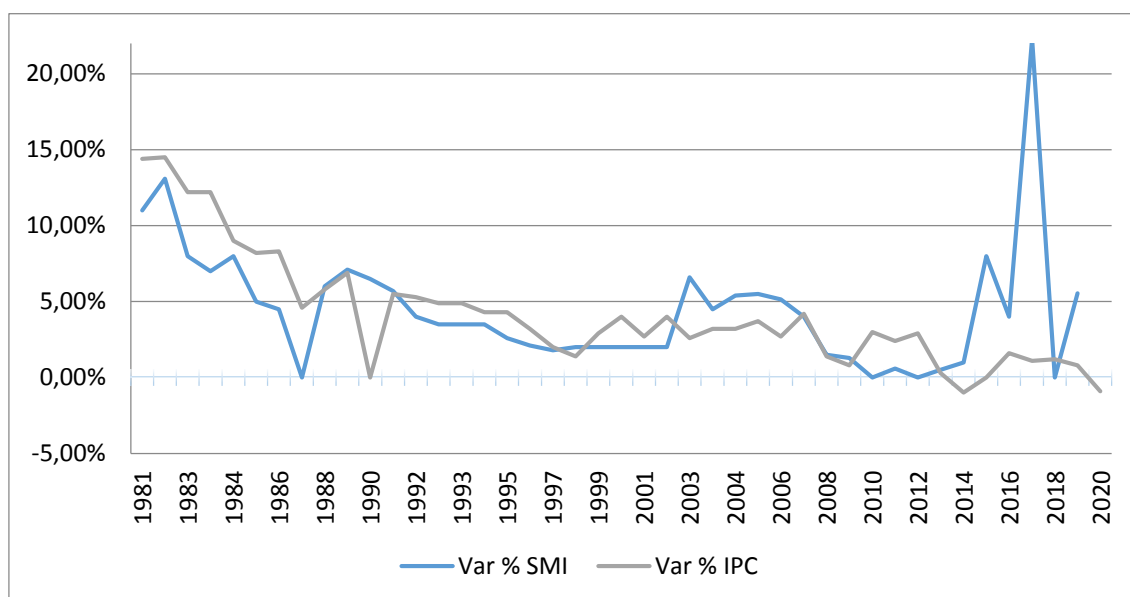
2.1.2 El Índice de Precios al Consumo (IPC)

El Índice de Precios de Consumo (IPC) es un indicador económico que se utiliza para cuantificar la evolución de los precios de los bienes y servicios que consume la población residente en viviendas familiares en España. La vinculación de las variaciones del Índice de Precios al Consumo permite compensar la pérdida de capacidad adquisitiva de las personas que poseen rentas más bajas.

Al realizar un análisis conjunto de la variación anual del IPC y del SMI, se puede apreciar en el gráfico 1.2.1.2. un mayor ajuste entre ambas variables.

⁴ A través del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, el cual establece las nuevas cuantías de salario mínimo que deberán a regir a partir de 1 de enero de 2019.

Gráfico 1.2.1.2. Evolución de la variación porcentual del IPC y el SMI



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística “Variaciones del índice de Precios de Consumo”

Destacan los importantes efectos que tuvieron sobre la inflación y el IPC la primera (1973) y segunda (1979) crisis del petróleo. En España, la inflación aumentó más que en otros países desarrollados⁵ lo que se vio reflejado en las variaciones anuales del SMI, resaltando el gran incremento de 1984, que, sin embargo, no supuso un gran aumento de la capacidad económica debido a la elevada subida del IPC (12,2%).

Otro periodo a destacar sería el previo a la crisis económica provocada por la burbuja inmobiliaria, que incrementó los precios muy por encima del IPC y de las rentas, así mismo el SMI mantuvo un incremento porcentualmente superior hasta el estallido de la misma en 2007.

La abrupta subida del SMI del año 2018 tampoco parece justificada por un crecimiento del IPC, cuya variación anual fue del 1,2%.

2.1.3 La productividad media nacional alcanzada

En los últimos años se ha producido un desacoplamiento entre los salarios y la productividad. Según los estudios económicos de la OCDE (2018)⁶, en base al

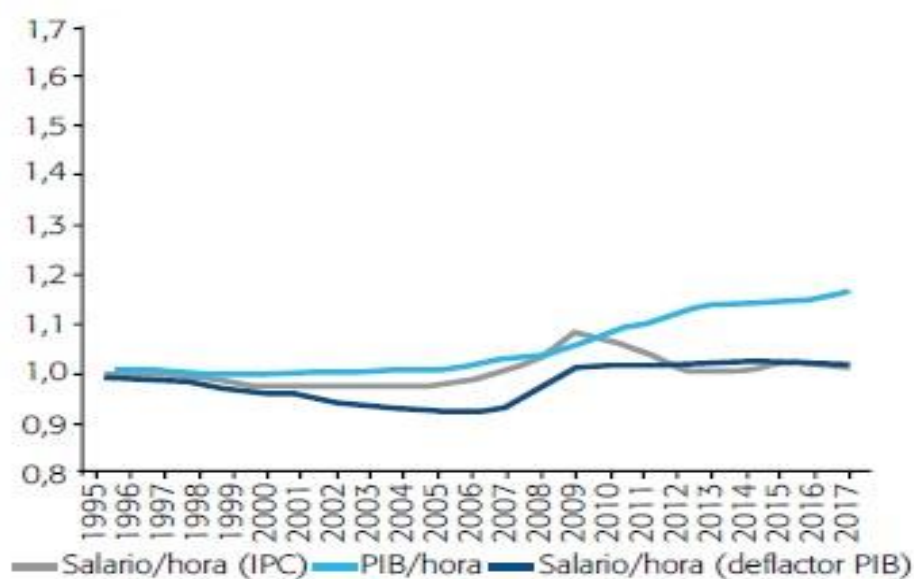
⁵ En ello influyó mucho la gran cantidad de devaluaciones que sufrió la peseta hasta que España entró en la Unión Monetaria Europea.

⁶ Encuesta económica de España (2018) realizada por Comité de Revisión Económica y de

promedio de 27 países miembros, entre los años 1995 y 2017 la productividad del trabajo creció en términos reales un 30% mientras que el salario medio solo lo hizo un 23%, y el mediano un 15%. Este desajuste en el crecimiento de salario y productividad confirma la teoría de que los salarios no son ajustados por la productividad marginal del trabajo.

En este sentido se manifiestan Card y Krueger (1994)⁷, en su estudio sobre *Salario Mínimo y Empleo*, en el cual el salario no viene dado por la productividad marginal, tal y como defendían las teorías más clásicas, sino que el salario de los trabajadores es inferior a la productividad marginal. El salario es fruto de la negociación entre trabajadores y empresas, y estas últimas tienen un mayor poder sobre todo en aquellos empleos que requieran baja cualificación.

Gráfico 1.2.1.3. Desacoplamiento entre los salarios y la productividad en España



Fuente: Cuadernos de Información Económica nº268 “La economía de desacelera”, elaborado con datos de la OCDE

En España, existe un desacoplamiento significativo, desde 1995 a 2017 el salario por hora (deflactado por el IPC ⁸) aumentó solo un 2%, ocasionado

Desarrollo (EDRC) de la OCDE.

⁷ Véase Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, Card and Krueger (1994).

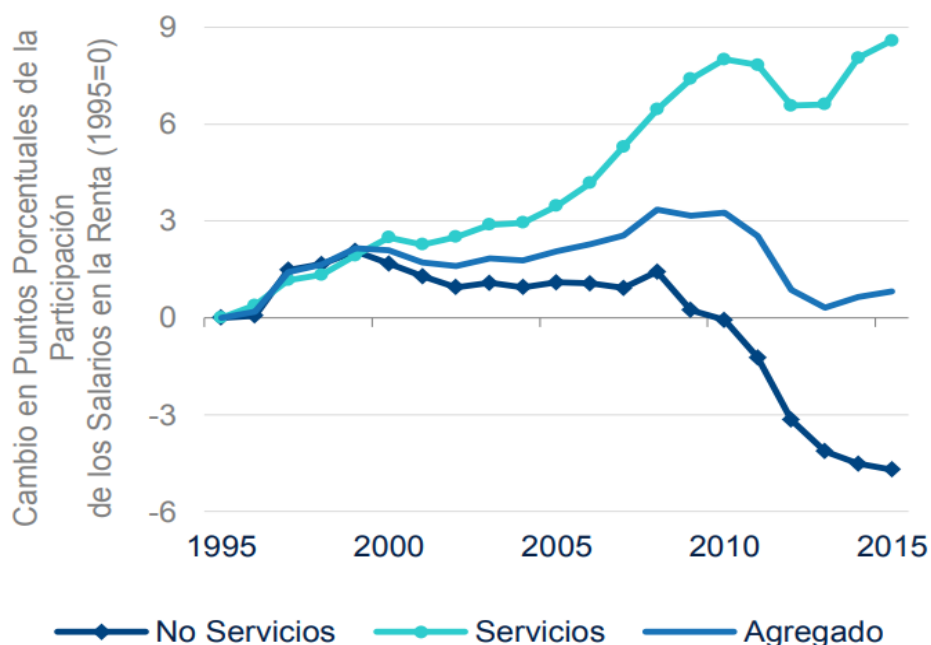
⁸ El salario por hora deflactado por el IPC permite tener en cuenta la evolución de la capacidad adquisitiva de los salarios.

principalmente por el estancamiento de los salarios reales, mientras que la productividad lo hizo un 17%, lo que supone una diferencia de 15 puntos porcentuales. Este desacoplamiento apoyaría las medidas de incrementos del salario mínimo, con el objetivo de reducir las diferencias salariales y garantizar una renta mínima más justa.

2.1.4 La importancia (incremento) de la participación del trabajo en la Renta Nacional

La participación del trabajo se define como “la remuneración de los asalariados dividida por el valor añadido”⁹. En España la participación del trabajo ha estado cayendo en los últimos años, este fenómeno no se ha dado únicamente en España, sino que también ha afectado a los demás países de la OCDE y a parte de los países emergentes durante las últimas décadas. Existen cuatro hipótesis para dar respuesta a este suceso: “el auge del comercio internacional y la deslocalización; la caída del poder de negociación de los trabajadores; el incremento de la concentración y del poder de mercado; y la automatización de los procesos de producción”¹⁰.

Gráfico 1.2.1.4. Cambio de la Participación de los salarios en la renta



Fuente: BBVA Research (2018)

⁹ Véase Bentolila (2013).

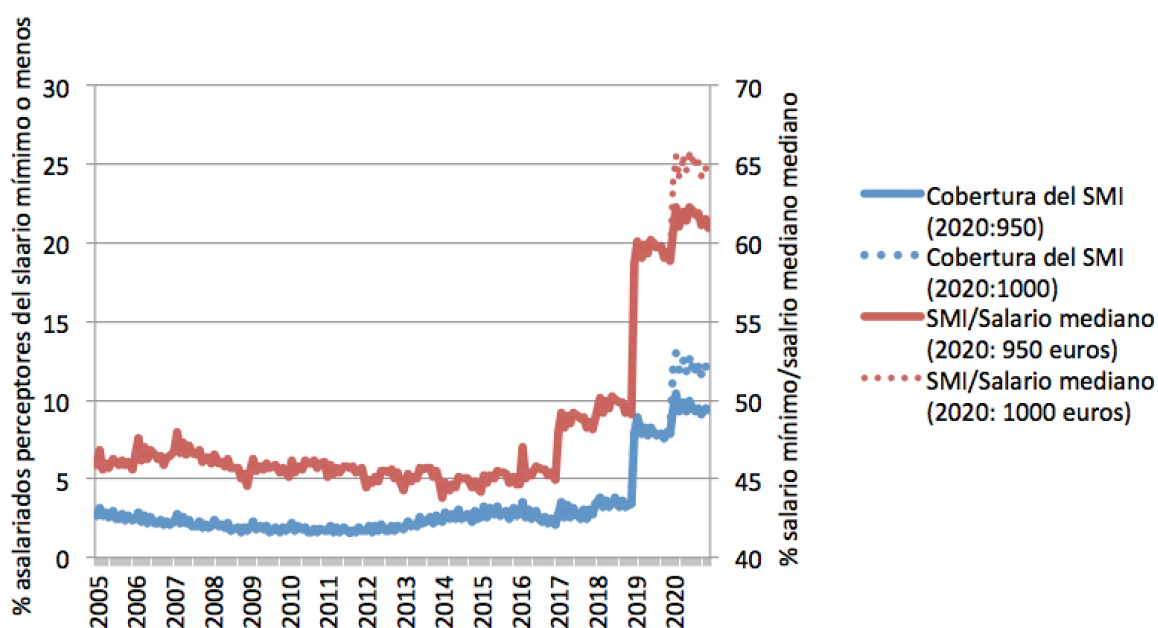
¹⁰ Véase Díez Catalán (2018), pp.2.

Desde el año 2000 se puede apreciar en el gráfico 1.2.1.4 una diferencia significativa entre la participación de los salarios del sector servicios y los restantes. Una posible justificación de este fenómeno en España puede ser la ya mencionada automatización de los procesos de producción, debido a que el sector servicios tiene un menor grado de sustituibilidad entre trabajo y capital. Respecto al SMI, un incremento salarial influye de forma positiva en la participación de la remuneración de los trabajadores en la renta nacional.

2.2 Evolución de la tasa de cobertura e Índice de Kaitz

La tasa de cobertura del SMI es el porcentaje de trabajadores cuya base de cotización viene determinada por el salario mínimo¹¹. La tasa de cobertura ha ido incrementándose a lo largo de los años sin llegar a superar el 5% de los asalariados hasta el año 2019, cuando se produjo el repunte.

Gráfico 1.2.2. Salario mínimo, porcentaje de cobertura y relación con el salario mediano



Fuente: MVCL 2005.2017. Salario mes equivalente a tiempo completo

Como puede verse en el gráfico 1.2.2, desde el año 2005 la tasa de cobertura del SMI ha oscilado entorno al 3%.

El mayor aumento porcentual de la tasa de cobertura del SMI se produjo con la subida del 1 de enero de 2019, en el cual, según los datos proporcionados por

¹¹ Felgueroso (2018).

la Tesorería General de la Seguridad Social, consiguió llegar a 1.327.054 trabajadores, cuyas bases de cotización a la Seguridad Social se encontraban entre la mínima anterior al incremento (858,6 euros mensuales) y los 1.050 euros a los que ascendió la mínima tras la subida. Si además se tienen en cuenta a los trabajadores del régimen agrario (entre 750.000 y 800.000) y del hogar (400.000), la cifra llegó a los 2,5 millones de personas, consiguiendo que la tasa de cobertura alcanzase valores entre el 7,4% y el 8,9%, dependiendo del mes en el que se encontrara.

A comienzos de 2020, con la nueva subida del SMI, se alcanzó el porcentaje más elevado de la historia, llegando a un 10% de cobertura.

En el improbable supuesto de que se produjera en este año 2020 otra subida del SMI hasta los 1000€, la tasa de cobertura podría llegar a situarse entre 11,9% y 13%¹².

Respecto a la información que nos proporciona la ecuación del *SMI/Salario Mediano* se trata del índice de Kaitz (1970), este índice permite realizar un análisis respecto al análisis del salario mínimo, ya que da a conocer la importancia relativa del SMI, pudiendo realizar una comparación con otros países.

Cabe considerar que en la práctica los incrementos del SMI conllevarán aumentos mucho menores del índice de Kaitz debido al efecto cascada que se produce en los salarios de la economía, que repercutirán a su vez en el salario mediano. Ejemplo de ello es que entre los años 2000 y 2008 el SMI español creció un 41,2% en términos nominales, mientras que el índice solo lo hizo en un 6,5%¹³.

Desde el año 2005 hasta 2017 el índice de Kaitz ha oscilado entorno al 45%, pero con la subida del 22% del SMI en el año 2019 se alcanzó el 62,7%¹⁴ y en el año 2020 el 66,2% consiguiendo así que España cumpliera por primera vez las recomendaciones de la Carta Social Europea, situándose además como uno

¹² Siempre que se mantenga la misma distribución de días y horas de trabajo que en 2017 (último año en el que se han publicado los datos de la MCVL).

¹³ Véase Cebrián (2010)

¹⁴ El índice de Kaitz alcanzado en 2019 y 2020 se ha realizado con el salario mediano proporcionado por la EPA (2018) de 20.074,44€.

de los países del entorno Europeo con mayor índice de Kaitz.

2.2.1 Incidencia desagregada del SMI

El salario mínimo no tiene igual cobertura e incidencia en todos los territorios, ni para todos los trabajadores y empresas. A continuación se realizará un breve análisis de la cobertura del SMI en función de diferentes características de los asalariados a través de los datos de la EPA (salario hora).

Tabla 1.2.2.1. Potenciales beneficiarios de la subida del SMI del año 2019 por sexo, edad y jornada

	Beneficiarios (%)	Total asalariados (%)
Sexos	100,0	7,4
Hombres	42,4	6,0
Mujeres	57,6	8,9
Edades	100,0	7,4
16-24	12,9	17,3
25-32	22,4	10,3
33-44	33,6	6,7
45 y más	31,2	5,5

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE (2017)

Entre la población de trabajadores con salarios más bajos por hora trabajada la mayoría son mujeres. Casi el 9% de las mujeres trabajadoras son potenciales beneficiarias de la subida, frente al 6% de los hombres.

Según nos indica los datos contenidos en la Tabla 1.2.2.1 el colectivo en el que una subida del SMI tendrá mayor incidencia será el de los jóvenes de entre 16 y 24 años, aunque solo supongan un 13% del total de beneficiarios, la incidencia dentro de su sector es la más elevada, 17,3% frente al 7,4% general. Además, el ingreso promedio que percibe este sector de la población es el más bajo¹⁵ y se encuentra por debajo de la línea de bienestar en la mayoría de los casos, lo que dificulta el aumento de su calidad de vida.

¹⁵ Según la EPA (2018) el 65% de la población activa menor de 25 años tuvo un salario inferior a 1.260,9 euros en 2018. El porcentaje de los que tuvieron un salario mayor que 2.187,2 euros en esa franja de edad fue del 4,9%.

Del total de beneficiarios, el colectivo con mayor volumen de asalariados afectados es el de entre 33 y 44 años (33,6%), sin embargo la incidencia dentro del colectivo es la segunda más baja (6,7%).

Tabla 1.2.2.1.1 Potenciales beneficiarios en función del sector y el tamaño de la empresa

	Beneficiarios (%)	Total asalariados (%)
Sectores	100,0	7,4
Agricultura	10,7	26,7
Industria	7,5	3,6
Construcción	2,8	4
Servicios	79	7,6

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE (2017)

Del análisis de los datos contenidos en la tabla 1.2.2.1.1. puede deducirse que los asalariados del sector servicios son los principales beneficiarios de la subida del SMI con una notable diferencia (79%) pero la incidencia en su colectivo es similar a la del total de asalariados (7,6%). El sector de la agricultura es el grupo en el que una subida del SMI tendrá mayor incidencia, ya que afectará al 26,7% del total de trabajadores que lo forman, lo que explica que exista un salario mínimo específico para parte de este colectivo, los temporeros.

Tabla 1.2.2.1.2. Potenciales beneficiarios en función de la CCAA

	Beneficiarios (%)	Total asalariados (%)
CCAA	100,0	7,4
Andalucía	20,8	10,0
Aragón	2,2	5,3
Asturias	2,1	7,7
Baleares	2,2	6
Canarias	9,3	14,5
Cantabria	1,4	8,3
Castilla y León	4,0	6,0
Castilla-La Mancha	3,7	6,7
Cataluña	14,1	5,9
C. Valenciana	9,1	6,3
Extremadura	3,2	12,9
Galicia	5,5	8,0
Madrid	14,8	6,7
Murcia	4,1	10,1
Navarra	0,8	3,9

País Vasco	1,9	2,8
La Rioja	0,5	5,1

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE (2017)

Por territorios, tal y como recoge la tabla 1.2.2.1.2, la mayor incidencia se observa en Canarias (14,5%), Extremadura (12,9%), Murcia (10,1%) y Andalucía (10%). Sin embargo, casi la mitad de los potenciales beneficiarios de la subida del SMI se localizan en Andalucía (20,8%), Madrid (14,8%) y Cataluña (14,1%). Siendo La Rioja, Navarra y el País Vasco las comunidades en las que menos efectos sobre los asalariados tendrá esa subida.

3. La teoría de los salarios mínimos

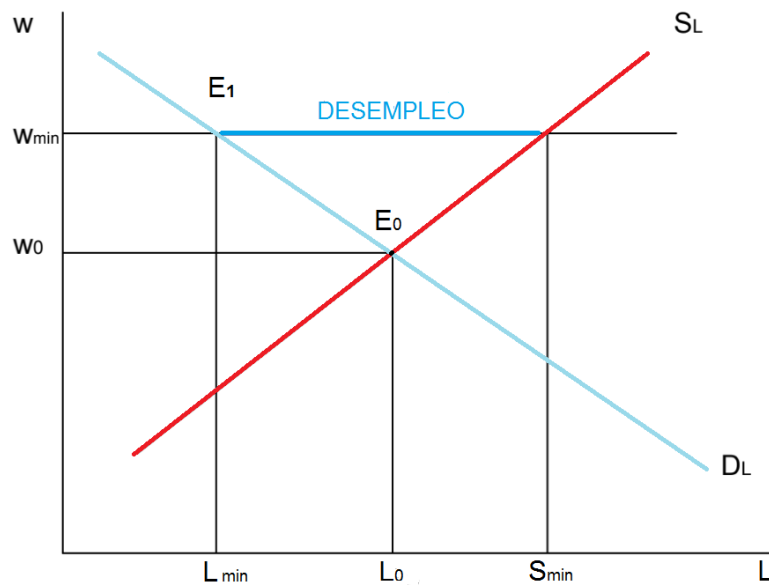
A continuación, se analizarán los efectos del establecimiento de un salario mínimo en diferentes modelos económicos que nos aporta la teoría económica.

3.1 Modelo de mercado de trabajo de Competencia Perfecta

Se parte del modelo económico más sencillo, aunque se trate de un modelo alejado de la realidad, ya que en él todos los trabajadores tienen las siguientes características: son homogéneos, tienen información perfecta por parte de los demandantes y de los oferentes, hay plena movilidad de factores y aceptación del salario como un dato asignado, dando lugar así a una situación de pleno empleo. Los trabajadores reciben como remuneración el valor de su productividad marginal.

La fijación de un salario mínimo, que tenga efectos sobre el mercado, supone una elevación por encima del salario efectivo (en equilibrio), ya que si no cumple este requisito la medida no tendrá ningún efecto

Gráfico 1.3.1. Competencia Perfecta



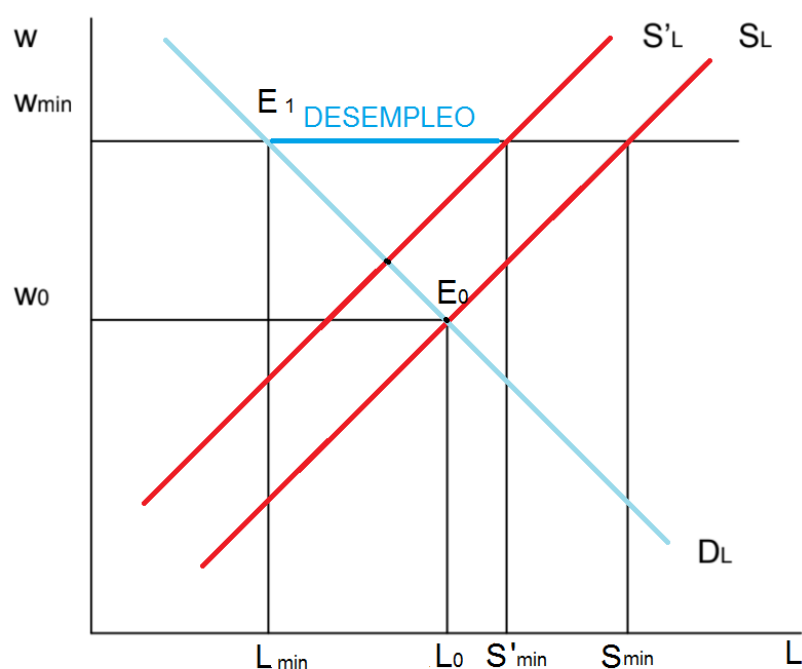
Fuente: Elaboración Propia

Al incrementarse el salario, se producirá un efecto llamada, por lo que habrá más personas dispuestas a trabajar por ese salario, lo que incrementará la oferta de empleo. La demanda de empleo por parte de las empresas disminuirá, ya que éstas al estar obligadas a pagar un mayor salario del que antes pagaban reducirán el número de puestos de trabajo ofrecidos, pero con un desequilibrio entre oferta y demanda que genera desempleo.

Además de lo explicado, el establecimiento del salario mínimo puede provocar otros dos efectos en la economía:

- El *efecto desánimo*: Al establecer un salario mínimo se reduce la oferta de trabajo, debido a que las personas que quieren trabajar dejan de buscar empleo porque tienen escasas probabilidades de encontrarlo. Lo que provocaría un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo (S_L) hacia la izquierda, es decir, hay menos personas buscando de forma activa empleo, lo que compensa el incremento del desempleo generado por el establecimiento de un salario mínimo.

Gráfico 1.3.1.1. Efecto desánimo

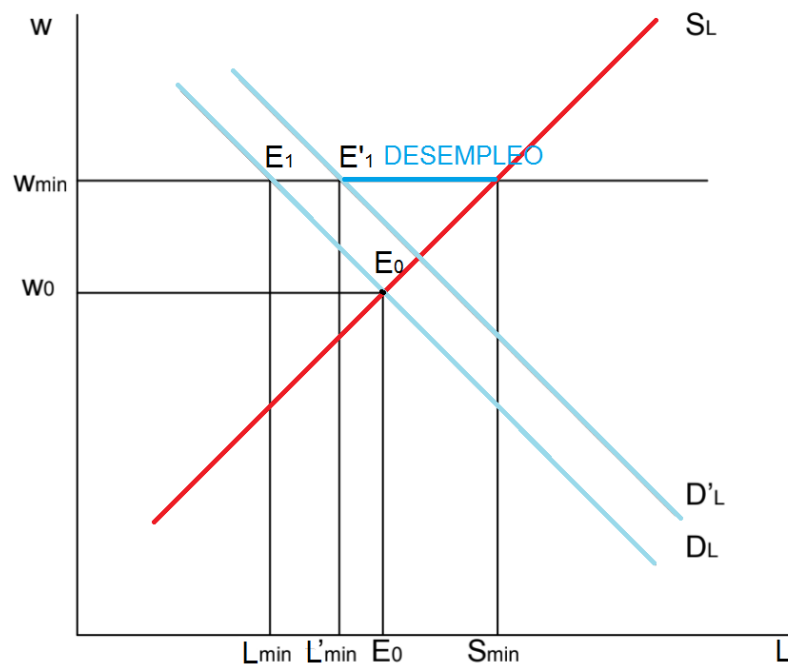


Fuente: Elaboración Propia

Este efecto en un contexto, real hará bajar el paro, pero no porque haya un menor número de desempleados, sino porque las personas se han cansado de buscar trabajo tal y como ocurrió en España durante algunos meses de la última crisis económica y financiera, en los que una disminución del paro no implicaba una mejora del mercado de trabajo. El sector que al que afectó más duramente este efecto es al de los jóvenes, tras meses de paro sin encontrar empleo decidieron volver a estudiar con el objetivo de conseguir en un futuro un trabajo de mayor cualificación y mejor remunerado.

- Por otro lado, existe un efecto compensador de los efectos negativos que tiene en el empleo la subida del SMI, y este es el *efecto shock*. Debido al incremento del coste del factor trabajo las empresas deciden invertir recursos en ser más eficientes, ya que el modo de trabajo anterior se presupone erróneo, pero no se le prestaba atención porque los costes eran más bajos.

Gráfico 1.3.1.2. Efecto shock



Fuente: Elaboración propia

El resultado final será un aumento de la productividad que desplazará la curva de demanda de empleo hacia la derecha, reduciendo el desempleo provocado por el establecimiento del salario mínimo.

En el caso de que ambos efectos ocurran de forma conjunta habrá una reducción del empleo no tan pronunciada como la inicial y un exceso de oferta de trabajo (desempleo) menor que el inicial como consecuencia de los desplazamientos de oferta y demanda de trabajo.

3.2 Modelo de Competencia Monopsonística

Una situación de monopsonio implica que en el mercado de trabajo solo hay una empresa demandante de trabajo. Por lo que la curva de oferta particular de la empresa coincidirá con la oferta de trabajo del mercado total.

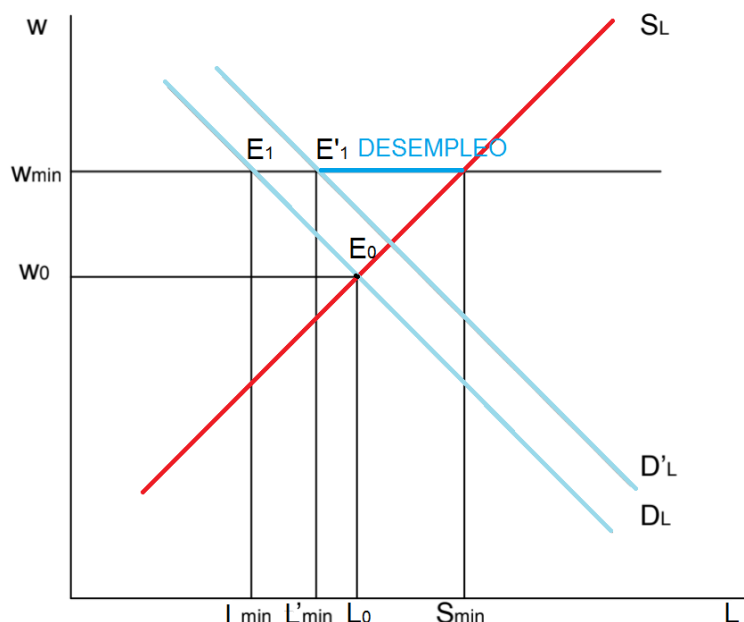
Posteriores investigaciones empíricas¹⁶ han puesto sobre la mesa este modelo, que anteriormente se suponía únicamente teórico, y que además contradice los efectos que anteriormente se han explicado que tendría un establecimiento del SMI. El modelo construido por Dickens, Machin y Manning (1994) presupone

¹⁶ Véase Card y Krueger (1994), Card (1992), Card y Krueger (1995), Dickens et. al (1994), Manning y Machin (1996), Dolado et al. (1996).

que el mercado está formado por un conjunto de monopsonios laborales ya que todas las empresas tienen cierto poder de monopsonio entre otras causas porque los trabajadores no dejan su trabajo al ver una reducción gradual de su salario¹⁷.

El empleo de equilibrio en monopsonio viene determinado por la intersección entre el coste marginal del trabajo y la demanda de trabajo (VPMgL¹⁸), pero sin embargo el salario de equilibrio (w_0) viene dado por la curva de oferta (S_L). Si estuviera en competencia perfecta el empleo se obtendría mediante la intersección entre oferta y demanda de trabajo, esa diferencia viene dada por el poder del monopsonio, que reduce el salario y el nivel de empleo respecto a la situación de competencia perfecta.

Gráfico 1.3.2. Mercado laboral monopsonístico



Fuente: Elaboración Propia

El establecimiento de un salario mínimo en este caso puede tener 3 efectos:

- a) Ser indiferente si es inferior al anterior salario de equilibrio ($w < w_0$). No sería una opción real, ya que el salario mínimo ha de ser superior al inicial para ser efectivo (w_0).
- b) Reducir el poder del monopolio si se encuentra entre el anterior salario de

¹⁷Esta fidelidad se debe a la falta de información que genera incertidumbre, así como los costes de búsqueda de otro empleo.

¹⁸ VPMgL es la curva de valor del producto marginal del trabajo.

equilibrio y el mercado por la intersección entre el coste marginal y la demanda de empleo ($a < w < b$). Esa reducción de poder permitiría que el salario y el empleo aumentasen.

- c) Incrementar el desempleo si es superior a la intersección entre el coste marginal y la demanda de empleo ($b < w$).

Se puede concluir que en términos económicos, el establecimiento de un SMI no favorece a la economía, y mucho menos si se trata de un incremento tan elevado cuando la variación del PIB no lo respalda. Además, cabe destacar que la tasa de desempleo se incrementará en los sectores a los que afecta la subida del SMI (jóvenes, trabajos poco cualificados o con bajas tasas de productividad).

CAPÍTULO 2: EL SMI COMO INSTRUMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA LABORAL

El concepto de pobreza laboral se refiere al problema que afecta a aquellas personas que tienen empleo pero que viven en hogares en los que no cuentan con los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, estando sus ingresos por debajo del 50 % de la mediana de renta del conjunto de hogares, cifra en la que se establece el umbral de riesgo de pobreza tal y como establece la OCDE.

El salario mínimo interprofesional es una variable de gran influencia en la pobreza laboral, permite garantizar unos ingresos mínimos por jornada laboral paliando las carencias económicas que pueden sufrir los trabajadores y sirviendo de apoyo en aquellos empleos en los que la fuerza de negociación de los salarios por los empleados sea muy limitada.

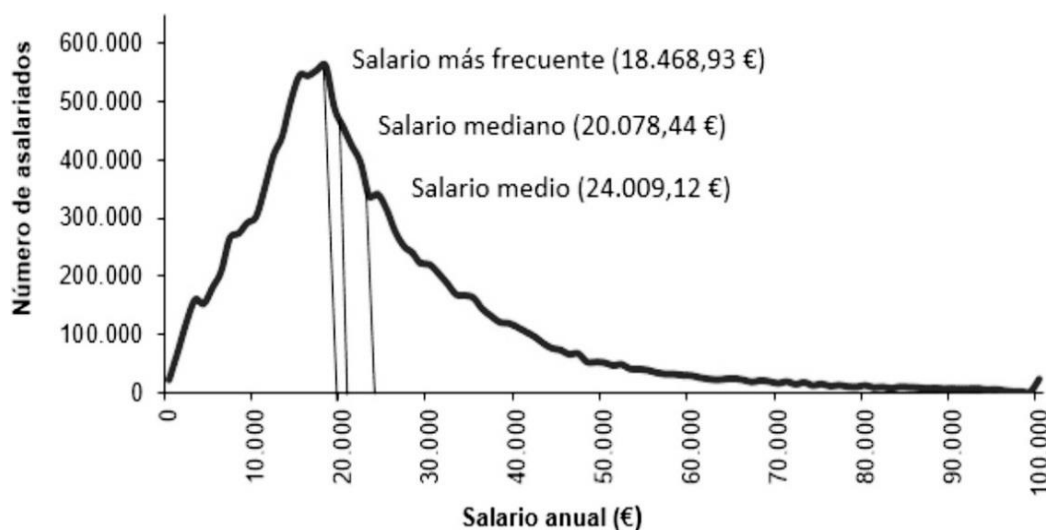
A continuación, se analizará la influencia de los incrementos producidos en el SMI en los últimos años sobre los trabajadores, la distribución de la renta, la capacidad económica que otorga, la incidencia sobre el riesgo de pobreza y exclusión social y su relación con la precariedad laboral.

1 Distribución de la renta de los trabajadores

1.1 Desigualdad salarial en España

Cabe destacar que, en los últimos años, la desigualdad de rentas en España ha ido disminuyendo¹⁹, sin embargo, la dispersión de las ganancias salariales continúan siendo elevadas.

Gráfico 2.1.1. Distribución del salario bruto anual 2018



Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018

Tal y como se puede ver en el gráfico 2.1.1., en el año 2018, en España, el salario bruto medio anual fue de 24.009,12 euros por trabajador, un 1,5% mayor al año anterior. El salario medio no dista mucho del salario mediano, con un valor de 20.078,44 euros, que implicaría que el 50% de los trabajadores españoles cobran un salario inferior a dicha cantidad. El salario más frecuente o modal es de 18.468,93 euros, con una diferencia de 5.500 euros del salario medio.

En España hay pocos trabajadores con salarios muy altos pero tienen la capacidad de influir notablemente en el salario medio.

Tabla 2.1.1.1 Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con

¹⁹ El índice de Gini, que mide la dispersión de los ingresos entre los individuos de un país, ha disminuido desde 34,7 en 2014 hasta 33,2 en 2020, acercándose a los valores previos a la crisis económica.

respecto al SMI en el año 2017

	Total	Jornada a tiempo completo
De 0 a 1 SMI	13,06	1,27
De 1 a 2 SMI	36,9	36,56
De 2 a 3 SMI	25,19	30,84
De 3 a 4 SMI	12,46	15,58
De 4 a 5 SMI	6,22	7,89
De 5 a 6 SMI	2,68	3,41
De 6 a 7 SMI	1,64	2,09
De 7 a 8 SMI	0,94	1,2
Más de 8 SMI	0,91	1,16

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018

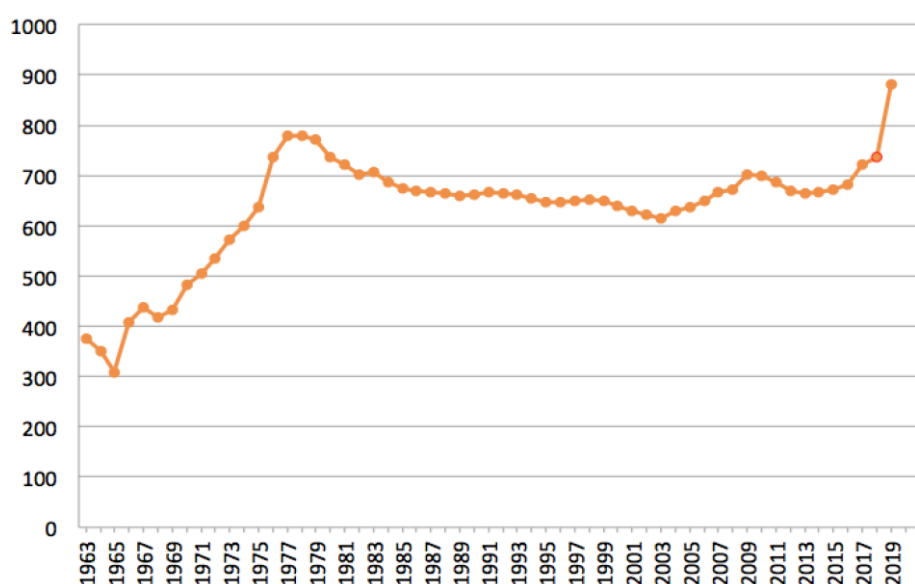
Los últimos datos publicados en la Encuesta de Estructura Salarial (2020), publicados por el INE, muestran que en el año 2017 el SMI en España era de 9.907,80 euros y del total de trabajadores un 13,06% cobraba un salario menor a esa cantidad, debido principalmente a los trabajos a tiempo parcial, ya que solo un 1,27% de los trabajadores a tiempo completo se encontraban en ese tramo. El mayor porcentaje acumulado de trabajadores aparece en el grupo que cobra de 1 a 2 veces el SMI, tanto para trabajadores a tiempo completo como para el total.

Las características comunes de los trabajadores con un nivel salarial más bajo son: pertenencia al grupo más joven (de 16 a 34 años), tener contratos temporales, una menor antigüedad en la empresa y formar parte del sector de la agricultura o servicios.

1.2 Capacidad económica

El salario real permite conocer la capacidad adquisitiva que otorga el SMI, al tener en cuenta las variaciones del IPC. Aunque el SMI siempre ha tenido una evolución positiva, no ha ocurrido lo mismo con el salario real, ya que ha habido periodos en los que ha descendido.

Gráfico 2.1.2. Salario Mínimo Interprofesional real 1963-2019



Fuente: Felgueroso y Jansen (2018) ²⁰

La cuantía del SMI real fue siempre superior en términos reales desde su aparición en 1963 hasta 2007, año a partir del cual prácticamente se igualaron²¹. Desde el año 1981 hasta 2017 ha oscilado de forma constante entre los 600 y los 700 euros, obteniendo su valor más bajo en el periodo previo a la crisis económica, donde la inflación alcanzó valores muy elevados.

La subida del SMI del año 2019 supuso el mayor incremento, alcanzando su máximo histórico en términos reales, rozando los 900 euros pero siendo inferior a su valor nominal.

1.3 Trabajadores en situación de pobreza y exclusión social

Conforme a la Estrategia Europa 2020²², las personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social son aquellas que se encuentran en al menos una de las siguientes situaciones: viven con bajos ingresos (60% de la mediana del ingreso equivalente o por unidad de consumo en el año anterior a la entrevista), sufren privación material severa y/o viven en hogares con una intensidad de empleo muy baja (por debajo del 20% del total de su potencial de trabajo en el año

²⁰ Usando IPC con base 100 a inicios de 2019. Supuestos var IPC 2018 y 2019: 2%

²¹ Boletín de Estadísticas Laborales, 2008.

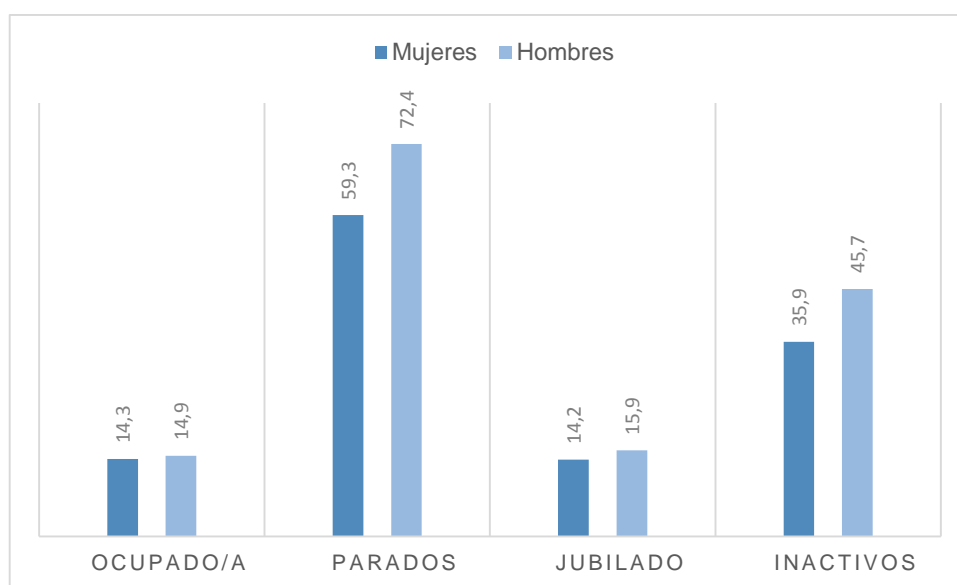
²² Véase Eur-Lex. *Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación* (2010)

anterior a la entrevista).

Según el informe presentado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN)²³, en el año 2018 vivían en España 2,5 millones de personas en una situación de pobreza severa, es decir, el 5,4% de la población. Cantidad que subió por primera vez desde el año 2015.

La regulación de un SMI permite tratar de garantizar una remuneración mínima por el trabajo realizado, sirviendo como mecanismo en la lucha contra la pobreza, pero únicamente abarca a los trabajadores. Sin embargo, formar parte de la población ocupada tampoco evita poder pertenecer al sector en situación de pobreza o exclusión social ya que no garantiza que todos los asalariados trabajen una jornada completa.

Gráfico 2.1.3. Población en riesgo de pobreza o exclusión social (estrategia Europa 2020) por situación laboral



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

El sector de población con mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social en el año 2018 ha sido el de parados, con una mayor incidencia en el grupo de los hombres (72,4%). En segundo lugar, el sector con más riesgo es el de los inactivos.

De acuerdo con los datos del INE²⁴ el 14,8% de los hogares españoles cuenta

²³ Datos recogidos en el 8º Informe anual sobre el estado de la pobreza y la exclusión social en España por informe presentado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN)

²⁴ Véase la Encuesta de Condiciones de Vida. INE (2018)

con al menos un trabajador que vive por debajo del umbral de la pobreza. Al realizar una comparación con el entorno España lidera la pobreza laboral entre los países comunitarios. Situándose muy lejos del 8% de la media de la OCDE, así como de los países vecinos Portugal (9%) y Francia (7,1%).

2. Precariedad laboral

El SMI tiene un efecto muy limitado en la lucha contra la pobreza. El principal motivo por el cual existen trabajadores pobres no es el salario por hora, sino el número de horas de trabajo que realizan a lo largo del año, ya que tienen contrarios precarios, con frecuentes interrupciones involuntarias del empleo y con contratos a tiempo parcial. A estos trabajadores, el SMI no les afecta directamente.

El aumento de los empleo temporales y a tiempo parcial han provocado que muchos trabajadores no alcancen los 950 euros de salario mínimo al final del mes, aunque sus contratos estén cumpliendo el SMI. Conforme a la EPA (2018) publicada por el INE hay más de 3,2 millones de asalariados que no llegan a los 1.000 euros al mes²⁵.

2.1 Temporalidad del empleo y trabajo a tiempo parcial

Según Eurostat (2018)²⁶ España es el país de la Unión Europea con un mayor número de empleos de duración definida, un 26,4% del total, quedando muy alejado de la media europea (13,2%). La temporalidad de los contratos es uno de los factores que más influyen en la precariedad laboral provocando una mayor inseguridad en los ingresos económicos de las personas sujetas a contratos temporales. Según Jensen (2020), investigador de la Fedea, el 90% de los contratos que se firman en España cada mes son temporales y el 27% dura menos de una semana.

A continuación se tendrá en cuenta la incidencia que una subida del SMI según el tipo de contrato y la rotación de los trabajadores en las empresas.

²⁵ En la EPA (2018) los dos primeros deciles de trabajadores llegan hasta los 1.046 euros brutos al mes que tras excluir las cotizaciones sociales no llegarían a mil euristas.

²⁶ Datos extraídos de Eurostat con los datos de Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE (2019).

Tabla 2.2.1. Potenciales beneficiarios de la subida del SMI por tipo de contrato, antigüedad

	Beneficiarios (%)	Total asalariados (%)	Jornada completa (%)	Jornada parcial (%)
Tipo de contrato	100,0	7,4	7,0	8,4
Indefinido	55,0	5,5	5,0	7,2
Temporal	45,0	12,8	14,8	10,1
Antigüedad en la empresa	100,0	7,4		
Menos de 1 año	35,9	14,1		
De 1 a menos de 2 años	16,3	12,6		
De 2 a menos de 3 años	6,7	8,3		
De 3 a menos de 5 años	8,3	8,1		
De 5 a menos de 10 años	13,8	6,3		
Diez o más años	19,1	3,4		

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE (2017)

Los asalariados con contratos temporales son el 45% de los beneficiarios del SMI, y la incidencia dentro de este colectivo llega hasta casi el 13%, porcentaje muy superior al de la incidencia en el grupo de contratos indefinidos (5,5%). Ser contratado temporal o trabajador a tiempo parcial eleva la incidencia del salario mínimo.

Respecto a la antigüedad en la empresa, los principales beneficiarios del SMI son aquellos asalariados que llevan menos de un año en la empresa (35,9%), llegando a suponer el 52,2% si se incluye a los trabajadores con menos de dos años de antigüedad. La incidencia en estos dos colectivos es la más elevada, siendo del 14,1% entre los que llevan menos de un año en la empresa y del 12,6% entre los que llevan entre un año y menos de dos años. Por lo que se puede afirmar que un incremento del SMI favorece sobre todo a los asalariados que sufren mayor rotación en los contratos.

Según la Encuesta de Estructura Salarial, en el año 2018 los trabajadores con un contrato de duración temporal tuvieron un salario medio anual de 18.056,18 euros, un 24,8% inferior al salario anual medio, mientras que los trabajadores

con contratos indefinidos tuvieron un salario medio de 25.775,61 euros, un 7,4% superior al salario medio de ese año.

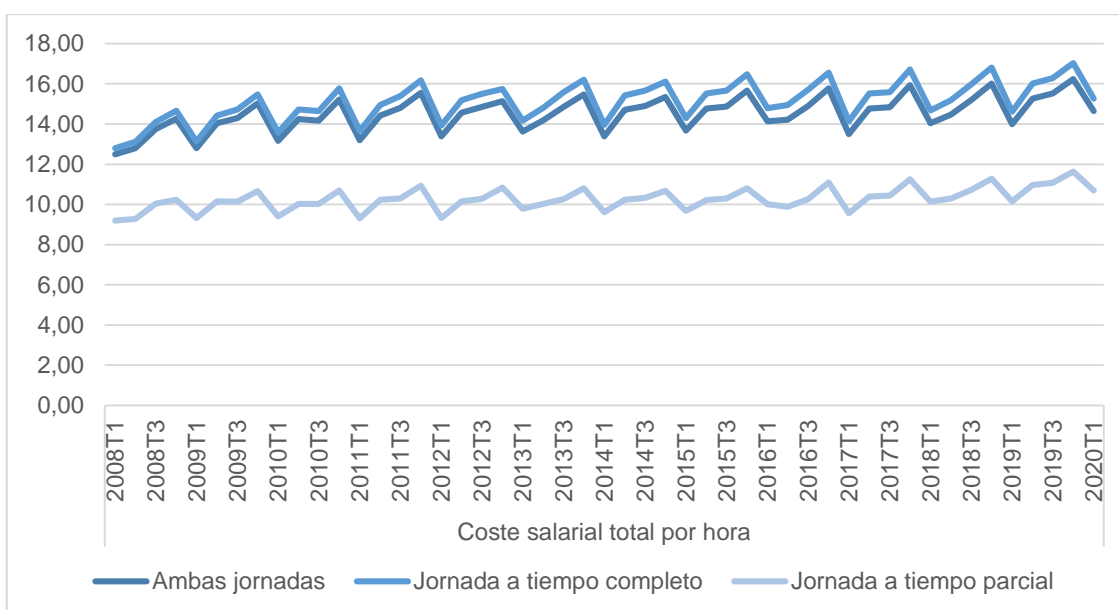
Aunque la medida de establecimiento de un salario mínimo ayuda, una forma más eficiente de luchar contra la pobreza serían las ayudas públicas en forma de subsidios a la renta, para los trabajadores pobres, o de renta mínima.

2.2 Probabilidad de perder el empleo

Los incrementos del SMI encarecen los costes salariales para los empresarios, por lo que puede llegar a resultar contraproducente si acaban provocando que los trabajadores más vulnerables pierdan su trabajo.

Según Índice de Costes Laborales publicado por el INE, el coste por hora trabajada repuntó un 1,38% en el primer trimestre de 2020 respecto al mismo periodo de 2018 (previo a las dos últimas subidas del SMI).

Gráfico 2.2.2. Coste salarial por hora trabajada y tipo de jornada



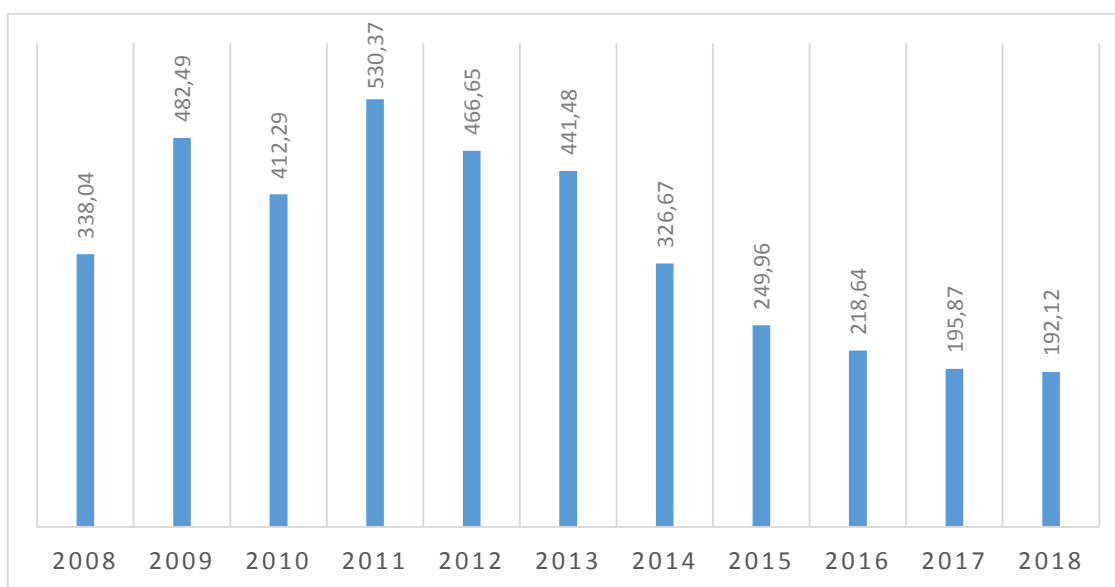
Fuente: Elaboración propia con los datos del Índice de Costes Laborales (2018), INE

El coste salarial por hora trabajada sigue un comportamiento cíclico con tendencia creciente. El coste por hora de un trabajo a tiempo completo es muy superior al de una jornada a tiempo parcial y durante los últimos años se han ido acentuando estas diferencias. En el primer trimestre del año 2008 había 3,59 euros entre el coste salarial por hora en una jornada completa (12,79 euros) y una jornada parcial (9,2 euros) mientras que los últimos datos del primer

trimestre de 2020 muestran una diferencia de 4,57 euros entre ambos tipos de jornada.

Otro problema de la precariedad laboral que no consigue apaliar el SMI es la reducción de los costes de despido. Según el INE, en el año 2018, el valor de las indemnizaciones por despido fueron las más bajas de los últimos diez años, llegando a reducirse un 43,16%.

Gráfico 2.2.2.1. Evolución del valor de las indemnizaciones por despido



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (2018)

Abaratar los costes de despido supone una ayuda para los empresarios, pero incrementa la rotación en el trabajo, desprotegiendo además a los trabajadores con contratos indefinidos cuyos privilegios se asemejaron más a los trabajadores con contratos temporales, creando un empeoramiento de las condiciones de ambos.

La subida del salario mínimo puede incrementar la probabilidad de perder el empleo sobre la población de trabajadores con salarios por debajo del nuevo salario mínimo. Para poder conocer el efecto individual que tiene una subida del SMI sobre la pérdida de empleo se deben de tener en cuenta diferentes variables como son la productividad marginal del trabajo y sus expectativas futuras, el poder de negociación salarial de empresarios y trabajadores, el ciclo económico, la competencia externa...

Además, la interacción de todas las variables evoluciona a lo largo de los años y

no son visibles a corto plazo tal y como afirma Fernández-Villaverde (2018)²⁷, ya que en primer lugar, la reorganización de los procesos productivos para hacer frente al incremento de los costes salariales es un proceso lento, en segundo lugar, puede producirse la destrucción de empresas por incremento de costes en el tiempo, y por último, como el resultado de la sustituibilidad de la mano de obra poco cualificada por capital. Por consiguiente, es complicado medir los efectos de una subida del SMI reciente como la del 22,3% producida en el año 2019 o la del año 2020, pero si se pueden observar los efectos de producidos por la subida en 2017 y tratar de extrapolarlos tal y como se hizo en la obra de Lacuesta et al.(2019)²⁸.

Los efectos de la subida del salario mínimo de 2017 del 8% en términos nominales (del 6% en términos reales) sobre la probabilidad de perder empleo se obtuvieron empleando la metodología de Galán y Puente (2012)²⁹ a los datos proporcionados por la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) entre 2013 y 2017, determinado aquellos trabajadores que en 2016 cobraban un salario inferior al SMI de 2017 y estimando cual sería el efecto de esta subida en la probabilidad de estar empleado al cabo de un año.

En la tabla 2.2.2.2 se pueden ver los datos extrapolados a la subida del SMI del año 2019. En términos de la pérdida de empleo total provocada por el brusco aumento del SMI, el efecto total se estimó en un -0,68 % y entre el total de trabajadores “beneficiados” por el smi el porcentaje alcanza el -12,08%. Lo que supondría entorno a la pérdida de 125.000 empleos.

Del total de trabajadores el grupo más afectado ha sido el de trabajadores más jóvenes (25,5%), sin embargo con una incidencia baja en cuanto a la pérdida de empleo (-2,2%) y siendo los mayores beneficiados en el impacto sobre la masa salarial (2,4%) y el salario medio por trabajador (3,0%).

El grupo más perjudicado por el incremento del SMI es el trabajadores de 45 a 64 años, ya que es en el que mayor incidencia ha tenido la pérdida de empleo

²⁷ Véase Las consecuencias económicas de la regulación del mercado laboral de Jesús Fernández-Villaverde.

²⁸Lacuesta et al.(2019), “Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo”.

²⁹ Metodología empleada por Galán y Puente (2012) en “Minimum wages. Do they really hurt young people?”, Banco de España.

sobre los afectados (28%), sobre el empleo total (-1,1%) y con un bajo impacto sobre los salarios.

Tabla 2.2.2.2. Impacto de la subida del SMI en 2019 sobre el empleo y los salarios derivado de la destrucción de empleo (en %)

Edad	Impacto sobre el empleo			Impacto sobre salarios	
	Trabajadores afectados (b)	Pérdida de empleo sobre empleo de los afectados	Pérdida de empleo sobre empleo total	Masa salarial	Salario medio por trabajador
De 16 a 24 años	25,5	-2,2	-0,6	2,4	3,0
De 25 a 32 años	10,8	-1,6	-0,2	0,7	0,9
De 33 a 44 años	4,7	-15,9	-0,7	-0,1	0,6
De 45 a 64 años	3,9	-28,0	-1,1	-0,3	0,8
De 16 a 64 años	6,2	-12,7	-0,8	0,0	0,8

Fuente: Lacuesta et al. (2019)³⁰

Por el contrario, si nos antepoemos al inicio de la crisis económica provocada por la Covid-19 y a la subida del SMI a 950€, para no incluir más variables que interfieran en la predicción, se puede ver que el resultado producido en el cuarto trimestre de 2019 según la EPA³¹ ha sido de un incremento de 402.300 empleos nuevos (un 2,06%) en los 12 últimos meses, dejando el paro en mínimos desde 2008.

Sin embargo, el Banco de España, que publicó esta predicción realizada por Lacuesta et al.(2019), ha defendido su estudio sobre el impacto de la subida del salario mínimo interprofesional a 900 euros, asegurando que el análisis sigue siendo válido al considerar que esa destrucción de empleo se producirá en un plazo mayor.

³⁰ Estimación del impacto de la subida del salario mínimo de 2017 con datos de 2013-2017 de la MCVL, siguiendo la metodología de Galán y Puente (2012).

³¹ EPA del cuarto trimestre de 2019.

CAPITULO 3: EFECTOS DE LA COVID-19

El 14 de marzo de 2020 el Gobierno español declaró el estado de alarma como respuesta al creciente número de casos de Covid-19 durante la pandemia. La principal medida impuesta fue la cuarentena de toda la población para tratar de reducir el contagio. La cuarentena obligó a todos los ciudadanos residentes en España a mantenerse en sus casas pudiendo abandonarlas únicamente por motivos de trabajo o para la compra de alimentos y medicinas, quedando prohibida cualquier actividad no esencial fuera del domicilio.

La clausura de actividades no esenciales provocaron el cierre temporal de empresas, que llevaron sus trabajadores al ERTE³² o no fueron renovados al terminarse sus contratos.

El estado de alarma repercutió de forma muy negativa en la economía española debido a que el periodo de cuarentena y cierre de fronteras ha coincidido con el inicio de la época estival, suponiendo un duro golpe para el turismo que representa el 12,3% del PIB español³³, siendo el motor de la economía del país y el segundo sector que más empleo aporta (12,7%).

La cuarentena empeoró la situación de aquellos hogares que sufrían pobreza relativa, incrementando las desigualdades sociales. El último informe de la ONG Oxfam Intermón³⁴ alerta de que las personas con menores ingresos perderían, proporcionalmente, ocho veces más renta que las más ricas; también que las consecuencias económicas podrían arrastrar en España a más de 700.000 personas adicionales a la pobreza.

Entre las medidas tomadas para el apoyo de las familias vulnerables se encuentran el aseguramiento de los suministros básicos (electricidad, gas, agua y telecomunicaciones), el bono social, la moratoria del pago de las cuotas de hipotecas, el apoyo a inquilinos vulnerables, el ingreso mínimo vital, etc.

³² Expediente de Regulación Temporal de Empleo

³³ Véase Cuenta satélite del turismo de España. 2016-2018 (INE)

³⁴ Véase el informe “Elijamos dignidad, no indigencia” de la ONG Oxfam Intermón (2020)

1. Efectos en el mercado de trabajo

Los efectos en el mercado laboral de la crisis económica provocada por la Covid-19 han sido devastadores para la economía. Según la EPA, la ocupación ha bajado en 285.600 personas en el primer trimestre. Cabe tener en cuenta que esa cifra no incluye a los afectados por un ERTE con suspensión de empleo que, según la metodología de la EPA, se consideran ocupados.

Gráfico 3.1. Tasa de variación trimestral de la ocupación desestacionalizada (en %)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) 2020, INE

En cuanto a los resultados desestacionalizados de ocupación, la tasa de variación trimestral siempre había sido positiva, pero en el primer trimestre de 2020 se observa un descenso del 0,41%.

Por su parte, el paro ha aumentado en 121.000 personas. No obstante, es probable que muchos trabajadores que hayan perdido su empleo se hayan clasificado como inactivos (su número ha crecido en 257.500 este trimestre) debido a que no han podido cumplir con las condiciones de búsqueda de trabajo que la definición de paro de la EPA determina para que sean considerados parados.

La precariedad laboral ya comentada parece aún más presente en los periodos de crisis económica y así queda reflejado en la destrucción de empleo, perjudicando principalmente a los trabajadores con contrato temporal, en los que el número de ocupados se reduce en 255.300, mientras que los que tienen contrato indefinido descienden en 30.700. Del total de trabajadores que se

quedaron sin empleo, un 89% tenían contrato temporal.

A principios del mes de abril el Gobierno llegó a cifrar en 3.889.000 los trabajadores que se beneficiaron por la protección que suponían los expedientes de regulación de empleo (ERTE) durante la crisis del coronavirus. En total, representan el 16% de la población activa.

2. Ingreso Mínimo Vital

El Ingreso Mínimo vital (IMV) es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas³⁵.

El objetivo del IMV es garantizar un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica independientemente de su situación laboral³⁶, a diferencia del SMI.

Funciona como un complemento salarial en el caso de que los individuos de la unidad de convivientes reciban algún salario u otro tipo de prestación, que tratará de garantizar que se alcancen las rentas descritas en la siguiente tabla.

Según la “Guía de facilitación de acceso a las medidas urgentes en el ámbito social y económico para hacer frente a la Covid-19” se estima que al menos 850.000 hogares podrán ser perceptores del IMV³⁷, hogares que forman el 17% más pobre de la población y perciben una cuantía menor de 310€ al mes según la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.

Tal y como se puede ver en la tabla 3.2. la cantidad de renta garantizada por unidad familiar varía en función del número de convivientes y si son menores o mayores de edad, teniendo mayor peso si se trata de un menor que de un adulto. Por ejemplo, un adulto y un menor recibirían 700€ mensuales mientras que dos adultos recibirían una cantidad de 600€.

³⁵ Definición aportada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

³⁶ Los beneficiarios del IMV deben figurar inscritos como demandantes de empleo, cuando se trate de personas mayores de edad o menores emancipados, si no están trabajando.

³⁷ Véase la Guía de facilitación de acceso a las medidas urgentes en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 proporcionada por el Gobierno.

La cantidad mínima, 462€, la recibirá la unidad familiar formada por un solo individuo adulto. Por otro lado la cantidad máxima, 1015€, la recibirán las unidades familiares formadas por dos adultos y tres o más menores, tres adultos y dos o más menores, cuatro adultos y un menor y, por último, las unidades mayores de convivencia (en las que haya un mínimo de dos adultos).

Tabla 3.2. Renta garantizada por el Ingreso Mínimo Vital

Unidad de convivencia	IMV Anual	IMV Mensual
Un adulto solo	5.538 €	462 €
Un adulto y un menor	8.418 €	700 €
Un adulto y dos menores	10.080 €	838 €
Un adulto y tres o más menores	11.741 €	977 €
Dos adultos	7.200 €	600 €
Dos adultos y un menor	8.861 €	738 €
Dos adultos y dos menores	10.523 €	877 €
Dos adultos y tres o más menores	12.184 €	1.015 €
Tres adultos	8.861 €	738 €
Tres adultos y un menor	10.523 €	877 €
Tres adultos y dos o más niños	12.184 €	1.015 €
Cuatro adultos	10.523 €	877 €
Cuatro adultos y un niño	12.184 €	1.015 €
Unidades mayores de convivencia	12.184 €	1.015 €

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2020)

El ingreso mínimo puede ser complementado por las comunidades autónomas a través de su red de rentas mínimas autonómicas ya existente. Sin embargo, no están obligadas a hacerlo y podrían llegar a eliminar sus propias rentas mínimas y ahorrarse los 1.500 millones de euros³⁸ que todas las regiones

³⁸ En el año 2018 el el gasto total ejecutado en rentas mínimas desde las CCAA se situó en 1.519 millones de euros según el “Informe de Rentas Mínimas 2018”, difundido por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

destinan anualmente en su conjunto a este tipo de ayudas a familias vulnerables en sus territorios.

Será necesario esperar al año que viene para ver como evoluciona la situación, ya que el gran desembolso que ha supuesto la aprobación de esta prestación posiblemente vendrá acompañada de una reforma del sistema de protección social y su financiación, que además debería acordarse con las comunidades autónomas.

2.1. Ingreso Mínimo Vital como sustituto del Salario Mínimo Interprofesional

Una de las cuestiones más repetidas últimamente es si debería eliminarse el SMI como incentivo económico tras la crisis provocada por la Covid-19, ya que el establecimiento de un ingreso mínimo vital garantiza una renta mínima y puede actuar como complemento salarial en el caso de que el salario negociado por empresarios y trabajadores sea inferior a la renta mínima garantizada.

Como ya se ha mencionado, el ingreso mínimo vital es una renta garantizada por unidad familiar, no por individuo. Por ejemplo, mientras que el IMV mensual por adulto es de 462 euros en el caso de ser un único adulto el que forme la unidad de vivienda, el SMI mensual alcanza los 950 euros, por lo que si se pretende que el IMV cubra la falta de ingresos del trabajador eso significará que estará trabajando por un salario inferior a dicha cantidad. Cabe recordar que en el año 2003 el SMI era de 462 euros (aun siendo su valor real de 600€), es decir, se estaría planteando como mínimo un paso 17 años atrás en materia de derechos sociales logrados.

La situación aún se agrava más en el caso de tratarse de una unidad familiar que tenga la renta mínima vital máxima, 1015€. Para percibir la cantidad máxima deberán de tratarse de al menos 5 individuos convivientes, llegando a suponer una cantidad de 203 € mensuales por individuo.

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido profundizar en la efectividad del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como medida en la lucha contra la pobreza salarial, teniendo en cuenta sus repercusiones sociales y económicas.

Como aspectos a subrayar tras el análisis realizado se puede destacar que:

Los incrementos del salario mínimo interprofesional son cruciales para que la recuperación económica y la creación de empleo se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza y la desigualdad salarial. Sin embargo, es necesario que, para minimizar la destrucción de empleo que conlleva un incremento del SMI exista un respaldo económico, aspecto este último que no siempre ha estado presente en todos los aumentos producidos en el salario mínimo en España. Ese riesgo de destrucción de empleo afecta de forma más crítica a las personas jóvenes (menores de 25) pero también incide sobre el tramo de trabajadores de 45 a 64 años, con especial intensidad en los trabajos de baja cualificación y con contratos temporales.

El SMI por sí solo no permite solucionar el problema de pobreza salarial, ya que éste radica en un problema estructural, en el que los trabajadores tienen una inestabilidad provocada por la gran rotación en los empleos y la necesidad de trabajar jornadas de trabajo muy superiores a la estipulada en el contrato, si se quiere conseguir el salario necesario; todo ello consecuencia de tener un sueldo muy bajo y contratos a tiempo parcial.

En definitiva, considero que un aumento del SMI puede ser un mecanismo útil para incrementar las rentas de las familias con menores ingresos y disminuir la pobreza, por su facilidad administrativa y por el reducido impacto presupuestario sobre las cuentas públicas. Sin embargo, existen otras medidas que junto al SMI pueden resultar más eficientes, como es el Ingreso Mínimo Vital. El IMV ayuda a resolver el problema de pobreza entre las familias sin ingresos laborales, e implica una mayor redistribución de los perceptores de rentas altas hacia los de rentas más bajas al financiarse a través de los impuestos. Finalmente, los incentivos a sumergir la actividad económica y el empleo son mucho menores con un complemento salarial, ya que dicho ingreso es compatible con la

percepción de otras ayudas públicas o con un salario.

Respecto a la sugerencia de que durante el tiempo que duren los efectos de la crisis económica producidos por la pandemia debería eliminarse el SMI, este planteamiento no tiene en cuenta el hecho de que el SMI trata de garantizar y dignificar una remuneración justa por la jornada de trabajo. El SMI ampara a los trabajadores de aquellos sectores que no tienen fuerza en la negociación de los salarios y no cuentan con convenios de negociación colectiva. Considero que supondría un error la eliminación de un salario mínimo, ya que afectaría solo a los trabajadores más vulnerables y muy probablemente llevaría a abusos de poder, empeorando y agigantando las diferencias de renta salarial entre trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

BBVA Research (2019): “Cómo afecta la subida del salario mínimo a la economía”. Disponible en <https://www.bbva.com/es/como-afecta-la-subida-del-salario-minimo-a-la-economia/> [consulta: 08/05/2020].

BBVA Research (2018): “La participación del trabajo en la renta nacional en una economía de servicios”. Disponible en <https://www.bbva.com/publicaciones/la-participacion-del-trabajo-en-la-renta-nacional-en-una-economia-de-servicios/> [consulta: 21/04/2020].

BOE (2018): “Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019”. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17773-consolidado.pdf> [consulta: 07/04/2020].

BOE (2020): “Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero”. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/02/04/231/dof/spa/pdf> [consulta: 27/03/2020].

CCOO (2019): “La subida del salario mínimo en 2019”. Disponible en <https://www.ccoo.es/ec4e2899c88ac9384a08bb3d6f9a1d4c000001.pdf> [consulta: 08/05/2020].

Carta Social Europea (1996). Disponible en <https://rm.coe.int/168047e013> [consulta: 22/03/2020].

Díez, M.A. (2016): “La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid”, Universidad de Valladolid. Disponible en <http://historiadelpresente.es/sites/default/files/congresos/pdf/37/mrosariodiez.pdf> [consulta: 08/05/2020].

Eurostat (2018): “Estadísticas de Empleo”. Disponible en [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es#Aumento del empleo temporal y a tiempo parcial](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es#Aumento_del_empleo_temporal_y_a_tiempo_parcial) [consulta: 11/04/2020].

Folgueroso et al. (2018) :” Aumento del salario mínimo: datos para el debate”, FEDEA. Disponible en <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2018/ap-2018-02.pdf> [consulta: 23/04/2020].

Gonzalez, I. (1999): “Perspectivas teoricas sobre los salarios”. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=274720> [consulta: 02/05/2020].

INE (2018): “Encuesta de Población Activa (EPA)”. Disponible en https://www.ine.es/prensa/eces_2018_a.pdf [consulta: 21/04/2020].

INE (2018): “Riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020). Indicador AROPE”. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout [consulta: 08/05/2020].

INE (2019): “Encuesta de Población Activa (EPA)”. Disponible en <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0419.pdf> [consulta: 01/05/2020].

INE (2019): “Variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2016)”. Disponible en <https://www.ine.es/varipc/> [consulta: 03/03/2020].

INE (2020): “Índice de Costes Laborales 2020”. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6040#!tabs-tabla> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6040#!tabs-tabla> [consulta: 11/04/2020].

La Moncloa (2019): “Carta Social Europea (revisada)”. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/010219-enlacecartasocial.aspx> [consulta: 01/05/2020].

Lacuesta et al. (2019): “Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo” en Banco de España. Disponible en <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasionales/19/Fich/do1902.pdf> [consulta: 02/03/2020].

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2018): “Informe de Rentas Mínimas de Inserción”. Disponible en https://www.msbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ServiciosSociales/RentasMinimas/Informe_2018.pdf [consulta: 03/05/2020].

Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019): “Evolución Salario mínimo interprofesional”. Disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/bel/SMI/index.htm> [consulta: 07/05/2020].

Nada es gratis (2018): “Salario mínimo: más datos para el debate”. Disponible en <https://nadaesgratis.es/felgueroso/salario-minimo-mas-datos-para-el-debate> [consulta: 05/05/2020].

OCDE (2018): “Estudios Económicos de la OCDE”. Disponible en <https://www.oecd.org/economy/surveys/Spain-2018-OECD-economic-survey-vision-general.pdf> [consulta: 12/03/2020].

Qué aprendemos hoy (2013): “Origen del salario mínimo interprofesional”. Disponible en <http://queaprendemoshoy.com/origen-del-salario-minimo-interprofesional/> [consulta: 02/03/2020].

ANEXO: Regulación del SMI

El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación en BOE de un Real Decreto. El último incremento producido del Salario Mínimo Interprofesional fue fijado por el Consejo de Ministros, a través del Real Decreto 231/2020 de 4 de Febrero de 2020, en las siguientes cantidades:

Salario Mínimo diario: 31,66€
Salario Mínimo mensual: 950,00€
Salario Mínimo anual: 13.300,00€ (14 pagas)
Salario Mínimo Empleadas del Hogar: 7,43€ por hora
Salario Mínimo Eventuales y Temporeros: 44,99€ por jornada

Según el Artículo 1 del Real Decreto 231/2020 de 4 de Febrero de 2020, el salario mínimo queda fijado en las anteriores cantidades mencionadas para cualquier actividad de los sectores agricultura, industria y servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores.

En el salario mínimo se pagará exclusivamente a través de la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, reducir la cuantía íntegra en dinero percibida. Además, “el salario mínimo se referirá a la jornada legal de trabajo en cada actividad (máximo de 40 horas semanales en cómputo anual), sin tener en cuenta la parte proporcional de los domingos y festivos. En el caso de ser una jornada inferior, se percibirá a prorrata” (Real Decreto 231/2020 del 4 de febrero, sección 1, página 1085).

El Artículo 2 comprende los Complementos Salariales y determina que al salario mínimo establecido se añadirán los complementos salariales contenidos en el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, además del importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

En el Artículo 3, respecto a la compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del SMI no afectará a aquellos salarios que sean superiores al salario mínimo fijado.

El salario mínimo en cómputo anual que se tomará como comparación será el resultado de sumar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a los que se refiere el artículo 2, sin llegar a ser inferior a la cuantía anual de 13.300 euros.

2. Las percepciones son compensables con los ingresos que por otros conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, con la única modificación que resulte necesaria para garantizar la percepción del cómputo anual del salario mínimo.

El Artículo 4 se desarrolla sobre los trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar.

1. Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no superen los ciento veinte días recibirán, junto con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, además de las dos gratificaciones extraordinarias a las que tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, quedando un salario que no podrá ser inferior a 44,99 euros por jornada legal.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, los trabajadores recibirán conjuntamente con el salario mínimo interprofesional, la parte correspondiente de este a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no se disfrutarán durante el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

2. De acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 7,43 euros por hora trabajada.

3. En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, sin que, como anteriormente se ha decretado, el salario en especie pueda reducir la cuantía íntegra en dinero percibida por el trabajador.

Finalmente, la subida del salario mínimo, realizada el 4 de febrero de 2020 se efectuó con carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2020 tras su entrada en vigor.