



Universidad  
Rey Juan Carlos

Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Políticas

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN DERECHO**  
**CURSO ACADÉMICO 2023/2024**  
**CONVOCATORIA MAYO/JUNIO**

**EVALUACIÓN COMPARADA DEL RÉGIMEN JURÍDICO ECONÓMICO  
DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**

AUTORA: Sierra Angulo, Noelia.

DNI: 47305834D

TUTOR: Antonio Sánchez Bayón (PhD<sup>5</sup>)

En Fuenlabrada, a 14 de Mayo de 2024

## **Agradecimientos**

A mis padres por su infinito apoyo y comprensión. Por darme siempre absolutamente todo lo que han podido y haberme dado la oportunidad de formarme y perseguir mis sueños. Gracias por darme una vida llena de buenos momentos. Este título es tanto vuestro como mío.

A Raquel, por haber sido un ejemplo para seguir todos estos años y por el sin fin de charlas y consejos. Gracias por ser la mejor hermana mayor que podría haber tenido.

A Luis, por creer en mí y ser un ejemplo de superación. Gracias por ser mi mayor fuente de apoyo y por hacerme mejor.

A mi profesor y tutor del TFG, Antonio Sánchez Bayón, por su inacabable paciencia, por sus buenos consejos y por ser un referente para todos los alumnos que tenemos la suerte de haberle conocido.

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo la evaluación comparada de los efectos del Salario Mínimo Interprofesional en España, analizando la evolución del régimen jurídico-económico a lo largo de su historia, estudiando la evolución de su regulación y las consecuencias de esta. A través de un análisis normativo, económico e histórico, se pretende entender las transformaciones y el desarrollo que el SMI ha experimentado en este país. Además, se analizarán las distintas motivaciones que produjeron su establecimiento, las reformas significativas y modificaciones que ha experimentado a lo largo del tiempo, evaluando la relación entre el SMI y el nivel de vida de los españoles y sus tendencias. Por otra parte, se realizará un estudio comparado del régimen jurídico-económico entre Suecia y España, terminando con una serie de medidas de posible implantación para la mejora de su regulación. El objetivo final de la investigación es aportar una amplia visión del SMI en España, comparando su régimen salarial con otro modelo, para sí identificar los desafíos actuales y comprender los efectos de este.

**Palabras clave:** Salario Mínimo Interprofesional, Derecho comparado, productividad laboral, intervencionismo, desarrollismo.

**Códigos UNESCO:** 56, 5602.

## Abstract

The main purpose of this research work is the comparative evaluation of the effects of the Interprofessional Minimum Wage in Spain, analyzing the evolution of the legal-economic regime throughout its history, studying the evolution of its regulation and its consequences. Through a regulatory, economic and historical analysis, the aim is to understand the transformations and development that the IMW has experienced in this country. In addition, the different motivations that led to its establishment, the significant reforms and modifications that it has experienced over time will be analyzed, evaluating the relationship between the IMW and the standard of living of Spaniards and their trends. On the other hand, a comparative study of the legal-economic regime between Sweden and Spain will be carried out, ending with a series of measures of possible implementations to improve its regulation. The final purpose of the research is to provide a broad vision of the IMW in Spain, comparing its salary regime with another model, in order to identify the current challenges and understand its effects.

**Keywords:** Interprofessional Minimum Wage, Comparative Law, labor productivity, interventionism, developmentalism.

**UNESCO Codes:** 56, 5602.

## ÍNDICE

<b>PARTE INTRODUCTORIA.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. Presentación del estudio. ....</b>	<b>7</b>
1.1. Interés del estudio.....	7
1.2. Objetivos del estudio.....	7
<b>CAPÍTULO II. Marcos teóricos y metodológicos.....</b>	<b>8</b>
2.1 Escuelas aplicadas: Liberizadores e Intervencionistas.....	8
2.2 Estado de la cuestión.....	10
<b>CAPÍTULO III. Desarrollo del marco teórico del Salario Mínimo Interprofesional en España. ....</b>	<b>10</b>
3.1. Definición y concepto del Salario Mínimo Interprofesional.....	10
3.2. Fundamentos económicos y sociales del Salario Mínimo Interprofesional.....	11
<b>PARTE GENERAL.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO IV. Evolución histórico-jurídica del Salario Mínimo Interprofesional en España. ....</b>	<b>12</b>
4.1. Antecedentes Históricos del Salario Mínimo Interprofesional en España.....	12
4.2. Establecimiento del primer Salario Mínimo Interprofesional en España y factores que lo impulsaron. ....	13
4.3. Reformas y modificaciones significativas del Salario Mínimo Interprofesional. ....	13
<b>CAPÍTULO V. Desarrollo del marco jurídico del SMI en España.....</b>	<b>16</b>
5.1. Normativa del Salario Mínimo Interprofesional en España.....	16
5.2. La normativa europea y su influencia en el Salario Mínimo Interprofesional en España. ....	18
5.3. El SMI y su hiper regulación.....	19
<b>CAPÍTULO VI. Análisis económico del Salario Mínimo Interprofesional en España.....</b>	<b>21</b>
6.1. Fijación del Salario Mínimo Interprofesional. ....	21
6.2. La relación entre el Salario Mínimo Interprofesional y el empleo. ....	21
6.3. Efectos positivos y negativos del aumento del Salario Mínimo Interprofesional. ....	22

6.4. El Salario Mínimo Interprofesional y la inflación. ....	24
6.5. Tendencia en aumento del Salario Mínimo Interprofesional en España desde el año 2020 hasta la actualidad.....	26
<b>PARTE ESPECIAL.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO VII. Estudio Comparado del Régimen Jurídico-Económico del SMI.</b> .....	<b>27</b>
7.1. Visión General: Europa Mediterráneo vs Europa Nórdica. ....	27
7.2. Estudio de casos: España vs Suecia. ....	28
<b>CAPÍTULO VIII. Comparación de indicadores sociales y económicos. ....</b>	<b>28</b>
8.1. ¿La regulación del SMI aumenta la productividad y mejora la calidad de vida de los trabajadores? .....	30
8.2. Buenas prácticas de Suecia en cuanto a la regulación salarial.....	32
<b>PARTE FINAL .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO IX. Resultados y discusión. ....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO X. Propuestas de mejoras en cuanto a la regulación del SMI en España y posibles medidas a tomar.....</b>	<b>34</b>
10.1. La posibilidad del establecimiento de salarios mínimos diferentes según la región: relación entre el nivel de vida según las regiones de España. ....	35
10.2. El proceso de equiparación del Salario Mínimo Interprofesional por edades y la posibilidad de desequiparlo en la actualidad. ....	38
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>FUENTES DE CONSULTA .....</b>	<b>41</b>

## ÍNDICE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Impacto del Salario Mínimo en las cantidades de trabajo ofrecidas y demandas .....	22
<b>Figura 2.</b> Aumento del SMI en España desde el 2020 al 2024.....	26
<b>Figura 3.</b> Salario Medio Bruto según Comunidad Autónoma.....	36
<b>Figura 4.</b> Comparación ultimo trimestre 2023 para juvenil: España vs Países Bajos....	39

## **PARTE INTRODUCTORIA**

### **CAPÍTULO I. Presentación del estudio.**

A lo largo de los años, el SMI ha visto una significativa evolución tanto en el marco jurídico como en el económico y el social, viéndose marcada dicha evolución por distintos factores. Este estudio pretende evaluar el régimen jurídico económico en España desde que fue creado hasta el momento en el que se encuentra en la actualidad. Para ello, se analizará el marco teórico, introduciendo el concepto del SMI y sus fundamentos económicos y sociales; el marco jurídico, con las reformas normativas más significantes y su evolución histórico-jurídica, y el marco económico, aprendiendo de su funcionamiento, proponiendo distintas soluciones a los retos actuales y haciendo una profunda reflexión en los principales retos que se encuentran. En su parte específica, se hará una evaluación comparativa entre el modelo salarial sueco y el español terminando con una serie de propuestas para mejorar la política salarial actual y responder a la siguiente pregunta: ¿Favorece realmente a la regulación salarial española el modelo intervencionista actual?

#### **1.1. Interés del estudio.**

El análisis de la evaluación comparada del régimen jurídico económico del SMI en España es de suma relevancia en los tiempos en los que se encuentran actualmente la sociedad española. Tras el impacto del COVID-19, la economía sufrió una disminución de su crecimiento con un aumento considerable de desempleo y una caída del PIB, evento significativo que marcó un antes y un después no solo en el ámbito nacional, sino también en el internacional. Como medida para combatir los efectos negativos producidos por la pandemia en el ámbito laboral, el gobierno decidió aumentar el SMI, utilizando dicho aumento como estrategia para ello y viéndose incrementado significativamente desde ese momento hasta la actualidad. Por lo que, el estudio de su evolución permite discernir si su regulación en materia salarial hoy en día es realmente beneficiara para los trabajadores y las empresas o si por el contrario les ahoga más. Poniendo en comparación dos modelos económicos totalmente dispares en lo relacionado a la política salarial, como lo son el sueco y el español, permite discernir si un mayor grado de intervencionismo tiene un efecto positivo o negativo.

Este análisis es de gran ayuda para poder comprender lo relevante que es realmente la regulación del SMI y cómo ha ido evolucionando en los últimos años afectando de manera directa en la vida de todos los españoles. El estudio del tema y su análisis, haciendo una comparativa con el modelo de negociación colectiva sueco, permite llegar a hallazgos concluyentes sobre su regulación, efectos y desafíos actuales.

#### **1.2. Objetivos del estudio.**

El objetivo general de este trabajo de investigación es realizar un análisis de la evaluación comparada del régimen jurídico económico del SMI en España estudiando

desde su formación hasta su regulación y desafíos, pretendiendo resolver las siguientes cuestiones:

- ¿Realmente el aumento del SMI en los últimos años ha beneficiado a los colectivos que más se pretende proteger?
- ¿Es adecuada la utilización de la regulación del SMI como medida para combatir la pobreza laboral?
- ¿Una mayor regulación del SMI aumenta la productividad?
- ¿Es verdaderamente beneficioso el nivel de intervencionismo en lo relativo a la regulación salarial actual?
- ¿Qué medidas se podrían tomar para hacer frente a los desafíos que supone actualmente la regulación del SMI?

Para contestar a dichas cuestiones se explicarán los conceptos más básicos del SMI como son sus fundamentos económicos y sociales, los cuáles presentan el SMI de una manera utópica, aunque luego no se vean realmente reflejados en su practicidad, pero que son importantes a tener en cuenta para entender el punto de vista del gobierno actual en su regulación y evolución. Además, se analizarán su normativa tanto nacional como europea, orígenes y fijación. Una vez analizadas esas cuestiones, imprescindibles para contestar a las cuestiones planteadas, se realizará un análisis comparativo entre el modelo de regulación salarial sueco y el español, terminando con una serie de medidas para mejorar su regulación en la actualidad. Por último, se llevarán a cabo el desarrollo de las conclusiones, pretendiendo dar respuesta a las cuestiones planteadas.

## **CAPÍTULO II. Marcos teóricos y metodológicos.**

Los marcos teóricos y metodológicos son esenciales a la hora de la investigación, puesto que proporcionan una sólida base para entender los distintos puntos del estudio guiando el proceso de investigación. A continuación, se desarrollarán las escuelas aplicadas y el estado de la cuestión.

### **2.1 Escuelas aplicadas: Liberizadores e Intervencionistas**

Como indica en su programa de investigación el profesor Sánchez-Bayón y otros (2020a-d, 2021a, 2024a-b), históricamente, las escuelas económico-empresariales se han dividido entre:

a) **Liberalizadores** (también llamados **cornucopistas** o **desarrollistas**): tienen una visión positiva y se centran en el crecimiento, impulsado de abajo a arriba (de la sociedad civil al gobierno: vía orden espontáneo), basándose en la creatividad, emprendimiento y avances tecnológicos. Para estas escuelas, entre las que destacan los neoinstitucionalistas y los austriacos, prima la eficiencia y la convivencia entre el sector público y privado para mejorar las opciones, y con ello la riqueza y bienestar.



b) Intervencionistas (también llamados neomaltusianos o decrecentistas): tienen una visión negativa y se centran en un equilibrio, organizado de arriba abajo (del gobierno a la sociedad civil: vía planificación centralizada coactiva), basándose en la reproducción y el control de cualquier factor de producción. Para estas escuelas, donde destacan los socialistas y keynesianos, prima la equidad y dominio del sector público (como Estado emprendedor y cuasi-monopolístico).

Para el análisis del tema del presente trabajo se explorarán principalmente, entre los liberadores y los individualistas, estas tres corrientes diferentes de pensamiento: La Economía Neoinstitucional, la Escuela Austriaca y el Keynesianismo. Seguidamente, se hará una breve explicación de cada una de ellas.

La Economía Neoinstitucional se caracteriza por una armonización de los distintos planos sociológicos, históricos y de la elección racional que brota a principios de la década de los noventa como un conglomerado de reglas que fijan los distintos procesos de la reforma institucional partiendo de los marcos de restricciones e incentivos impuestos a las conductas de los distintos actores y agentes sociales, políticos y económicos para el planteamiento e instauración de políticas públicas que poseen un impacto en los efectos medidos en lo relativo al desarrollo y crecimiento (Hernández, 2008). Con relación a sus autores más destacables pueden ser nombrados: James G. March, Douglass North y Walter W. Powell entre otros.

Por otra parte, la Escuela Austriaca destaca por ser una corriente de pensamiento económico determinada por un enfoque en el subjetivismo en el valor económico y un individualismo metodológico. Esta escuela rechaza la intervención estatal de la economía puesto que promueven la idea del liberalismo económico. La Escuela Austriaca resalta por su foco en la acción humana, el realce de la praxeología, las políticas económicas liberalistas no intervencionistas y la negación de la matematización de la economía. Dicho concepto de praxeología, mencionado anteriormente, fue desarrollado por Ludwig von Mises en su obra *La Acción Humana*.

En contraposición a estas escuelas, se encuentra el pensamiento keynesiano. Esta corriente se puede definir como una teoría que defiende la intervención del sector público como principal promotor del desarrollo económico. Se focaliza esencialmente en la necesidad de la intervención estatal en la economía para la regulación de los ciclos económicos. El Keynesianismo se distingue por una fuerte obsesión con el concepto de que a toda recesión la predice una caída de la demanda agregada (Sánchez-Bayón, 2021). Keynes afirmaba que los distintos gobiernos tenían el deber de dar respuestas a los problemas a corto plazo sin esperar que los enmendasen las fuerzas del mercado a lo largo del tiempo. Sobre esto, el autor dijo lo siguiente:

“Los periodos largos son una guía engañosa para los temas de actualidad. A largo plazo estamos todos muertos.” (Keynes, 1923)

Enfocándose en estas tres líneas de pensamiento en cuanto al régimen jurídico económico del Salario Mínimo Interprofesional es fácil preguntarse: ¿Qué es mejor para la regulación del salario? ¿Un mayor o un menor intervencionismo? Para este estudio, se

atiende al tratamiento dado a las relaciones laborales y su retribución, comparándose el mayor intervencionismo de los países mediterráneos (con incrementos de SMI, como el caso español) y la liberalización de los países nórdicos y helvéticos (donde ha ido desapareciendo el SMI, al mismo tiempo que subían los salarios, apoyándose en una mayor productividad). Explorando las distintas líneas de pensamiento se pretende dar una respuesta razonada en base al estudio de las siguientes partes del presente trabajo.

## **2.2 Estado de la cuestión.**

El régimen jurídico-económico del Salario Mínimo Interprofesional en la actualidad es un tema de suma relevancia puesto que sigue siendo objeto de distintas críticas y análisis. Su regulación presente está basada en decisiones anuales gubernamentales teniendo en cuenta distintos indicadores sociales y económicos. Actualmente su regulación se encuentra establecida en el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, fijado en la cantidad de 1134 euros al mes.

En los últimos años se ha producido un aumento del SMI de forma desproporcionada de acuerdo con los niveles de producción provocando mayores desafíos para las empresas y sus trabajadores. En la actualidad España cuenta con una de las mayores tasas de paro juvenil de la Unión Europea y un considerable declive de la productividad.

Para la realización de este TFG se ha partido de las publicaciones de mi tutor sobre la materia (Sánchez-Bayón, 2020a-d, 2021a-b, 2024; Sánchez-Bayón et al, 2021), además de completarse con una búsqueda de investigaciones en los últimos cinco años (2018-24) en bases científico-académicas (v.g. Dialnet, Academia, ResearchGate, Google Scholar) y literatura gris o institucional (v.g. Banco de España, Santander Research).

## **CAPITULO III. Desarrollo del marco teórico del Salario Mínimo Interprofesional en España.**

En el entorno del mercado laboral español, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ejerce un papel esencial en la regulación de la protección de los trabajadores y las distintas condiciones salariales. Este punto se centrará en explorar la definición del SMI, así como el análisis de los fundamentos sociales y económicos que sujetan su existencia actual en España. Para poder entender a fondo este mecanismo de regulación salarial, es esencial entender estos conceptos. A través, del desarrollo del marco teórico se pretende proporcionar una base sólida para su entendimiento a lo largo del trabajo.

### **3.1. Definición y concepto del Salario Mínimo Interprofesional.**

Se pueden encontrar diversas definiciones del Salario Mínimo Interprofesional, pero según la Organización Internacional del Trabajo, el SMI es definido como: “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no

puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.” Esta cuantía mínima de remuneración la fija el Gobierno todos los años, puesto que es revisada anualmente. Esta cuantía mínima es fijada a través de un Real Decreto, de previo consenso con las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas teniendo en cuenta el índice de precios de consumo (IPC), el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, la productividad media nacional alcanzada y la coyuntura económica general, tal y como dicta el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. Además, dicho artículo fija una revisión semestral por si ocurre que no cumplen lo previsto sobre el IPC. Otro de los indicadores que guarda relación con el SMI, es el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples o IPREM. Este indicador es muy importante a la hora de fijar el SMI, puesto que, aunque sean conceptos dispares tanto en el ámbito legal como en el económico, están unidos de manera indirecta, ya que el IPREM se usa como referencia para el cálculo del SMI.

### **3.2. Fundamentos económicos y sociales del Salario Mínimo Interprofesional.**

Los fundamentos económicos y sociales del SMI se encuentran asociados a distintos propósitos y consideraciones que teóricamente buscan un equilibrio en las relaciones laborales pretendiendo promover las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito empresarial. Si es verdad que lo que se busca fijándolo, no es realmente lo que sucede en la practicidad, pero este apartado se centrará meramente en diseccionar lo que pretenden los diversos fundamentos del Salario Mínimo Interprofesional.

En cuanto a los fundamentos económicos del SMI, primeramente, destaca, la equidad salarial buscándose asegurar una repartición más equitativa de los ingresos, para reducir la divergencia salarial y la pobreza laboral. Por otra parte, se encuentra el estímulo al consumo, ya que, al incrementar el SMI, aumentarían el poder adquisitivo de los trabajadores impactando positivamente en el consumo y contribuyendo al crecimiento económico, puesto que se espera que, debido al aumento de los ingresos, los trabajadores tengan más para gastar en servicios y bienes, impulsando de esta manera, también, su demanda. Además, persigue una mejora de las condiciones laborales, centrándose en la idea de que un salario mínimo apropiado impacta positivamente en el mercado laboral y no solamente a los trabajadores, debido a que esto les motivaría desencadenando en una mejora de la productividad y la retención de talento. Y, por último, destaca la reducción de desigualdades socioeconómicas, puesto que, con la fijación y aumento del SMI, se pretende proteger a los colectivos más vulnerables.

A su vez, hay cuatro fundamentos sociales del SMI, especialmente destacables. Primeramente, se encuentra la dignificación del trabajo, puesto que la fundamentación del SMI recae en la idea de dignificar y reconocer el esfuerzo laboral proporcionando una remuneración que satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores. Además, se pretende combatir la pobreza laboral, asegurando que los trabajadores tengan una

remuneración que les permita cubrir todas sus necesidades básicas. Por último, se busca el alcanzar un ambiente socioeconómico estable asegurando mediante el SMI que los trabajadores tengan unas condiciones de vida dignas.

## **PARTE GENERAL.**

### **CAPÍTULO IV. Evolución histórico-jurídica del Salario Mínimo Interprofesional en España.**

#### **4.1. Antecedentes Históricos del Salario Mínimo Interprofesional en España.**

Durante el régimen franquista (1939-1975), el concepto de Salario Mínimo Interprofesional no existía como se conoce hoy en día, puesto que lo que lo sustituía de cierta manera, aunque en conceptos realmente dispares, era un sistema laboral caracterizado por la ausencia de derechos laborales y la represión de los sindicatos. El control del salario lo ostentaba el Estado mediante políticas económicas y sociales, no dejando mucho lugar a la negociación colectiva puesto que las condiciones laborales y los salarios estaban extremadamente regulados basados en una economía centralizada.

En 1958 con la Ley de Convenios Colectivos, en su capítulo 7, se sientan las bases para la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. Esta ley establecía que la negociación colectiva podía tener lugar, en el Jurado de la Empresa específica, entre patronos y obreros, en los locales sindicales a nivel local, provincial o nacional (Alier, 1974). Es esencial destacar que esta ley no estableció un salario mínimo, pero creo un marco que daba lugar a la negociación de convenios colectivos y facilitaba el poder incorporar cláusulas sobre los salarios mínimos según las distintas categorías. Debido a esta ley, en los años posteriores se produjo una evolución significativa en España en cuanto a la negociación colectiva y es en 1963, cuando se fija por primera vez en España un salario mínimo con la cantidad de 1800 pesetas mensuales. Hay que destacar que la década de los sesenta en España, es un tiempo en el cual se experimenta una serie de cambios significativos en el ámbito social y económico, puesto que se pasa de unas políticas económicas autárquicas y proteccionistas, las cuales afectaban de manera negativa al comercio internacional, a una España en la que progresivamente empezaba a abrirse a la economía global mediante la adopción de políticas más liberales, no sin dificultades y desafíos estructurales. De los años 1967 al 1970, los salarios fueron incrementando anualmente por las autoridades debido a las políticas liberales que se empezaron a implementar para la mejora de la economía.

Es en 1980, tras la muerte de Franco en 1975 y la llegada de la democracia, cuando se aprueba la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, la cual regula el Salario Mínimo Interprofesional tal y como lo conocemos hoy. Es este año cuando se establece el primer salario mínimo nacional en España, mediante el Real Decreto 1257/1980, de 6 de junio, por el que se fija el salario mínimo interprofesional, consolidándose así el sistema que tenemos actualmente.

#### **4.2. Establecimiento del primer Salario Mínimo Interprofesional en España y factores que lo impulsaron.**

El establecimiento del primer Salario Mínimo Interprofesional en España se produjo, tal y como mencionado anteriormente, en 1980. España se encontraba en un periodo de transición tras la muerte de Franco en noviembre de 1975, periodo marcado por una serie de avances en la protección de los trabajadores y sus derechos laborales. Los sindicatos fueron esenciales para el establecimiento de un salario mínimo nacional, puesto que estos presionaron al Gobierno para su fijación, garantizando que los trabajadores pudieran cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. Además, el establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional, por aquella década, se consideraba necesario para luchar contra la pobreza y la explotación laboral que había en aquel momento. Hay que destacar que, en 1980, España se encontraba sumada en una crisis económica, marcada por grandes dificultades financieras que golpearon a todo el país. Tras la crisis del petróleo en 1973, por la cual el país se vio gravemente afectado, hubo la necesidad de reestructurar y modernizar la industria española requiriendo de una serie de estrictas e impopulares medidas (Cabia, 2019). Entre ellas, la reestructuración de plantillas. Las distintas medidas que se tomaron provocaron graves tensiones sociales haciendo que el desempleo y la pobreza laboral aumentasen de manera significativa, lo que también actuaría de catalizador para su implantación puesto que numerosas familias se vieron afectadas por la crisis, ya que perdieron sus empleos provocando que disminuyera el nivel adquisitivo de la población. Todo esto resuelto en un fuerte malestar social por las medidas duras, aunque necesarias que había implementado el Gobierno.

Otro de los factores definitivos que impulsaron la implementación del Salario Mínimo Interprofesional, fue el deseo de España de seguir los modelos de algunos de sus compañeros europeos. Hay que tener presente que, en esta época, España se encontraba en proceso de integración en Europa, puesto que en 1977 presentó su solicitud de adhesión a la Comunidad Económica Europea (CEE), aunque no fue hasta 1986 cuando su integración fue efectiva reflejando su deseo de pertenecer a la comunidad. Además, es en la década de los 80 cuando firma diversos acuerdos tanto de cooperación como comerciales con distintos países miembros de la CEE, acuerdos que facilitarían la integración de España en el marco económico europeo. También, se efectuaron reformas legislativas relevantes para la adaptación del marco normativo a las normativas europeas y a la modernización de la economía.

Por otra parte, España pertenecía a la Organización Internacional del Trabajo, la cual defendía la garantía de los derechos laborales y la protección de la pobreza laboral y una de sus medidas que proponía para ello, era el establecimiento de un salario mínimo, por lo que España también se pudo ver presionada en cierta manera para el establecimiento de uno.

Es esencial considerar también, como factor para su implementación, el panorama social en el que se encontraba España en el momento en el que se instaura puesto que el país se encontraba en un periodo de transición política hacia la democracia, habiéndose

aprobado solo dos años antes, en 1978, la Constitución Española. Por lo que no es descabellado en el contexto tan frágil en el que estaban, el contemplar la aprobación del salario mínimo como una medida para la protección de los derechos laborales y la lucha en contra de la pobreza laboral.

En suma, el establecimiento del primer Salario Mínimo Interprofesional en España se vio impulsado por una serie de factores tanto externos como internos. Tanto el panorama internacional, como el nacional influyo de manera significativa en su implantación para la protección de los derechos laborales y la búsqueda de un clima estable social-económico.

### **4.3. Reformas y modificaciones significativas del Salario Mínimo Interprofesional.**

Desde el establecimiento del primer SMI en 1980 hasta la actualidad, el Salario Mínimo Interprofesional ha experimentado diversas reformas significativas:

- El Real Decreto 2474/1985, de 27 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 1986, presenta una novedad ya que introduce su aplicación al ámbito del servicio del hogar familiar.
- El Real Decreto 170/1990, de 9 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 1990, introduce diversas novedades. Busca clarificar las reglas anteriores en concordancia con la valoración anual del salario mínimo para que se garantice una traducción numérica precisa para la facilitación de la comparativa con los ingresos anteriores. Además, establece una nueva cifra de referencia para la compensación salarial y para esto considera dos gratificaciones extraordinarias de treinta días en vez de las veintiún anteriores, lo que conlleva una mejora en la garantía anual. Por último, se elimina la diferenciación del salario para los trabajadores de dieciséis años que pasan a percibir el mismo que los trabajadores de diecisiete años.
- El Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 1998, es de suma importancia puesto que se establece un salario mínimo único para los colectivos a los que se refiere, con independencia de la edad del trabajador, por lo que se elimina la equiparación de edad previa.
- El Real Decreto- ley 3/2004 de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, destaca porque el aumento del SMI se usa como una estrategia para dignificar su cuantía, desvincularlo de otros efectos y recuperar su función laboral. Además, hace hincapié en la racionalizar su regulación y establecer supuestos en los que persistirá la vinculación con el SMI para poder garantizar el salario mínimo de los trabajadores y los requisitos para poder tener acceso a las diferentes prestaciones por desempleo y a las pensiones. También, se produce una desvinculación efectiva de otras funciones distintas a su función principal y crea el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), como referencia de nivel de renta de determinación de prestaciones y

beneficios públicos. También, da un tratamiento especial para el sistema de protección por desempleo, desvinculando las prestaciones del SMI y referenciando al IPREM, para que la subida del SMI afecte también a los perceptores de prestaciones por desempleo y beneficiando en especial a aquellos que perciben cuantías mínimas.

- El Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, destaca por el énfasis que se le hace a la importancia del diálogo social entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales para abordar los desequilibrios del mercado laboral. Es importante puesto que el Gobierno se compromete a implementar las medidas pactadas en el “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo” mediante dicho decreto-ley. Entre ellas se encuentran la protección por desempleo, límites temporales para la contratación temporal y mejoras en la inspección laboral.
- El Real Decreto-ley 1/2008, de 18 de enero, por el que se determina el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), modifica el IPREM para el año 2008 y destaca su importancia en la dignificación del Salario Mínimo Interprofesional y su desvinculación como indicador de rentas para ello. Explica que, por causa parlamentaria, no pudo ser modificado su cuantía en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2008, lo que afectaba en especial a las prestaciones del sistema de protección por desempleo y la falta de dotación para atender necesidades de integración y acogida de inmigrantes y la importancia de reparar dichas situaciones, por lo que utiliza dicho decreto-ley para ello amparándose en el argumento de que la aprobación de dicho crédito extraordinario no afectaría al límite de gasto no financiero fijado por el Gobierno.
- El Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2011, incluye una novedad puesto que modifica el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores excluyendo el salario en especie de la cuantía del salario mínimo, por lo que el empleador tiene el deber de pagar a los trabajadores la totalidad del salario mínimo en dinero sin que el pueda contabilizar la valoración monetaria de beneficios en especie como la manutención o el alojamiento.
- Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, por el cual se tiene en cuenta lo pactado en el “Acuerdo social para el aumento del Salario Mínimo Interprofesional en los años 2018-2020” y aumenta la cuantía en un 4% respecto al período anterior. Esto se debe a que la economía española se estaba recuperando de la crisis y cerro 2017 recuperando dos tercios del empleo que fue destruido y consiguiente los niveles de renta previos a la crisis.
- El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, destaca porque es en este en el que se empieza a hacer mención y a justificar la subida del SMI con la interpretación del umbral del salario mínimo del 60% del Comité Europeo de Derecho social para que los trabajadores y sus familias tengan un nivel de vida digno y para

cumplir con los objetivos de la Agenda 2030. Es en este en el cual se produce el mayor aumento el SMI hasta ese momento de la última década pasando de la cuantía de 735 euros mensuales a 900.

- El Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, incluye, como novedad, de acuerdo a lo establecido en lo dictado en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, una disposición única transitoria agregando reglas de afectación para impedir que el aumento del salario mínimo cause consecuencias negativas en los ámbitos no laborales en los que se usa.
- El Real Decreto 142/2024, de 6 de febrero puesto que modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta.

Todas estas reformas suponen un antes y un después en el marco normativo del Salario Mínimo Interprofesional, el cual en los últimos años sigue aumentando de manera consistente.

## **CAPÍTULO V. Desarrollo del marco jurídico del SMI en España.**

### **5.1. Normativa del Salario Mínimo Interprofesional en España.**

Después de haber definido el Salario Mínimo Interprofesional y tener claro sus fundamentos y su origen, es esencial el entender cómo es su desarrollo normativo y su pluralidad de fuentes en cuanto a su regulación, empezando así con el proceso de fijación regulado en el Estatuto de los Trabajadores, pero dándole también especial importancia al artículo 35 de la Constitución Española puesto que este establece el derecho a una remuneración que sea suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. Es este artículo el que sienta las bases para el desarrollo posterior de un marco legal y fundamentos para la fijación del Salario Mínimo Interprofesional. El artículo 35 de la Constitución Española es el que refuerza las ideas a un derecho a un salario suficiente para el cubrimiento de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, una remuneración justa y equitativa y una protección de los derechos laborales de los trabajadores.

En cuanto al proceso de fijación del Salario Mínimo Interprofesional se encuentra regulado, como mencionado anteriormente, en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, el cual nombra al Gobierno como principal responsable de ello, aunque deberán de consultarlo previamente con las asociaciones empresariales y las distintas organizaciones sindicales más representativas, considerando, el IPC, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Además, fija una revisión semestral por si se da el supuesto en el cual no se cumplen las previsiones sobre el índice de precios, aunque esta



revisión no afecta ni a la cuantía, ni a la estructura de los salarios, cuando estos fueran superiores a aquel en su conjunto y cómputo anual.

Por otra parte, hay varios Convenios Internacionales sobre los salarios mínimos aprobados por la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por España, pero nos centraremos especialmente en dos. El primero de ellos, es el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928 (núm. 26), el cual establece ciertos puntos clave como:

- El deber del Gobierno de consultar antes de fijar o revisar el salario mínimo con las distintas organizaciones de empresas y trabajadores, con el objetivo de considerar sus inquietudes y opiniones.
- El deber de considerar las condiciones económicas y sociales del país a la hora de fijar el salario mínimo y las necesidades de los trabajadores.
- La libre elección del método de fijación del salario mínimo según su mejor adecuación.
- La protección de los trabajadores más vulnerables mediante la fijación de un salario mínimo, para luchar contra la pobreza laboral garantizando que tengan un nivel de vida adecuado.

El segundo, es el Convenio sobre la fijación de salarios de salarios mínimos de 1970 (núm.131), que es particularmente importante puesto que tiene en cuenta los términos fijados en los distintos convenios como son el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928, el Convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951 y el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimo en agricultura de 1951. Los puntos clave de este convenio son:

- El deber de los Estados Miembros a elaborar un sistema de salarios mínimos que sea aplicable a todos los grupos de asalariados que corresponda.
- El deber de determinación de los grupos de asalariados a los que se les aplicará el sistema por las autoridades competentes, con previa consulta a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.
- La garantía de los salarios mínimos otorgándoles carácter de fuerza de ley y estableciendo sanciones para aquellos que no los respeten.
- El deber de considerar factores como son la productividad, el desarrollo económico, las necesidades de los trabajadores y sus familias y el costo de vida a la hora de la determinación de los salarios mínimos.
- El deber del establecimiento de unos mecanismos correctos para la fijación y ajuste de los salarios mínimos, previa consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores dejándoles que participen en su aplicación.
- El deber de establecimiento de medidas para el aseguramiento de una aplicación efectiva de las disposiciones mencionadas, como la supervisión y la inspección.

- El establecimiento de distintas disposiciones administrativas para la ratificación y la comunicación de las acciones a la Organización Internacional del Trabajo, entre otras.

También, es de suma importancia en el desarrollo del Salario Mínimo Interprofesional la Ley de Presupuestos Generales del Estado puesto que contiene una partida específica la cual establece la cantidad del Salario Mínimo Interprofesional del año específico en el que se promulgue. Esta ley, además contempla la actualización periódica del Salario Mínimo Interprofesional, puesto que es el Gobierno el encargado de ajustarlo acorde a la evolución socioeconómica del país entre otros factores y una serie de disposiciones adicionales.

En suma, la normativa del Salario Mínimo Interprofesional está apoyada por un marco legal sólido, el cual garantiza la protección laboral de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aunque tenga un marco normativo sólido es muy importante el mejorar dichas regulaciones para poder acomodarse a los distintos cambios y desafíos que se presentan en la actualidad y para estar preparados para los futuros.

## **5.2. La normativa europea y su influencia en el Salario Mínimo Interprofesional en España.**

La regulación europea en el ámbito del salario mínimo es algo bastante novedoso, puesto que no fue hasta en el año 2022 cuando se aprobó la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 octubre sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Esta Directiva es de suma importancia en el panorama laboral europeo puesto que es la primera vez que se aborda de manera directa el tema de los salarios mínimos. Su objetivo es el establecer un marco común para garantizar que la remuneración de los trabajadores de los Estados miembros sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno, contribuyendo a la reducción de la pobreza laboral. Eso sí, la Comisión Europea esclarece que de conformidad con el artículo 153, apartado 5, del TFUE, “no pretende armonizar el nivel de los salarios mínimos en toda la Unión ni establecer ningún mecanismo uniforme para fijar los salarios mínimos. Tampoco interfiere con la libertad de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales ni de fomentar el acceso a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos, de conformidad con el Derecho y los usos nacionales, y las especificidades de cada Estado miembro y con pleno respeto de las competencias nacionales y el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios. No impone a los Estados miembros en los que la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos la obligación de introducir un salario mínimo legal, ni de declarar los convenios colectivos universalmente aplicables, y no debe interpretarse así. No establece la cuantía de la remuneración, que entra dentro del derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios a escala nacional y es competencia de los Estados miembros.”<sup>1</sup> Lo que si pretende la Directiva es el corregir situaciones de pobreza laboral, con especial atención a los colectivos más

---

<sup>1</sup> *Considerando 19*, Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre.

vulnerables, sin que haya ningún tipo de discriminación por razón de sexo u otras causas (Bogoni, 2022).

En España, la implementación de esta Directiva conlleva el planteamiento de una serie de desafíos que, aunque nada de esta puede ser interpretada como una obligación, podrían desencadenar potencialmente una serie de efectos negativos. Si aumentase de manera significativa el salario mínimo, los costos laborales para las empresas podrían aumentar, en especial para aquellas que trabajan con márgenes de beneficio ceñidos, pudiendo así impactar en la competitividad empresarial tanto en el mercado español como en el internacional. Además, cabe la posibilidad de una reducción en contratación, poniendo en riesgo sobre todo a los trabajadores menos cualificados. A parte, podría provocar presiones inflacionarias que afectarían al poder adquisitivo de los trabajadores y en concretamente a aquellos con ingresos bajos. Para las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), que representan el 53,30% del empleo empresarial total<sup>2</sup> en España, podría afectar de manera negativa una subida significativa del salario mínimo, puesto que podrían tener mayores dificultades a la hora de adaptarse a causa de que disponen de recursos financieros mucho más limitados y de una menor capacidad de negociación poniéndolas en riesgo. Por todo esto, aunque la intención de la Directiva sea el luchar contra la pobreza laboral y el mejorar las condiciones tanto laborales como de vida de los trabajadores y su familia, es crucial el tomar medidas para que dichos efectos negativos no ocurran durante el proceso de implementación. Esta Directiva tiene claramente un trasfondo social, puesto que se basa en la dignidad y suficiencia del trabajo, suponiendo así un avance hacia la construcción de una Europa Social, la cual respalda la tendencia del Gobierno actual al aumento del Salario Mínimo Interprofesional (Atauri, 2022).

Adicionalmente, tiene especial importancia la Carta Social Europea en el establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional en España, puesto que, aunque no lo establece de manera directa, influye en gran medida en este. En su artículo 4 establece un derecho a una remuneración equitativa. La Carta Social Europea sostiene que el salario mínimo neto debe de situarse alrededor del 60% del salario medio neto para poder garantizar la cobertura de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia y un nivel de vida decoroso, estando por encima del umbral de pobreza del país, que en el caso de España se situaría en el rango de los 875 y 955 euros al mes actualmente (Obregón, 2024), por lo que, siguiendo este razonamiento el Salario Mínimo Interprofesional estaría muy por encima de dicho parámetro si se tuviera en cuenta los parámetros establecidos por esta carta.

### **5.3. El SMI y su hiper regulación.**

La regulación del SMI ha sido siempre un tema de suma controversia debido a las diferentes posturas sobre ello. Lo que está claro es que la progresiva subida del salario mínimo en los últimos años en España, tal y como se ha visto en apartados anteriores del trabajo, no ha beneficiado a los trabajadores, ni mucho menos a las empresas, ni a los

---

<sup>2</sup> Marco Estratégico en Política de PYME 2030, página 4 de 84.

colectivos más vulnerables que se pretenden proteger. Por el contrario, su subida ha tenido consecuencias significativas para ellos puesto que esto ha generado una serie de desafíos complementarios en materia de trabajo y estabilidad económica.

El Teorema de Mises, el cual fue elaborado por uno de los principales referentes de la Escuela Austríaca de Economías, Ludwig Von Mises, demuestra la imposibilidad del cálculo económico racional en un sistema centralizado o socialista, tal y como lo explica en su ensayo *El cálculo económico en la Comunidad Socialista*. Este teorema desarrolla el concepto de que, si no existe un mercado libre, un sistema de precios basado en la oferta y demanda y la propiedad privada de los medios de producción, no es posible llevar a cabo un cálculo económico racional y eficiente necesitándose los factores anteriores para que la economía opere de manera óptima pudiéndose tomar decisiones eficientes. Aunque este ensayo haga crítica al sistema socialista de pleno derecho, también sería válido para las economías mixtas (P.Mueller, 2023), es decir para el caso de España. Aunque el economista no menciona directamente el SMI, está claro que su teorema es relevante en cuanto a la fijación de este, puesto que su política puede afectar al correcto funcionamiento del mercado laboral y a la asignación de los distintos recursos. Por lo que, si se sigue esta línea de pensamiento, la hiper regulación del SMI en España no estaría beneficiando a la economía y mucho menos a sus trabajadores y empresas.

En la actualidad es francamente común el utilizar el SMI como medida de obtención de votos sin considerar realmente los efectos negativos que pueden perjudicar y perjudican a los que más intentan proteger. Es realmente fascinante el dialogo actual establecido del gobierno sobre el salario mínimo y cómo su regulación beneficia de una manera casi mágica a los colectivos más vulnerables, pero si se analiza, tal y como se ha hecho a lo largo del trabajo, es muy fácil ver que sus ideas tienen fallos que en su practicidad no funcionan. Si es verdad, que los fundamentos económicos y sociales que exponen son bonitos y que en una utopía funcionarían perfectamente, pero desgraciadamente en la presente economía se desarrollan de distinta manera. Una hiper regulación del SMI, conlleva consecuencias negativas especialmente para los colectivos más vulnerables puesto que para verdaderamente protegerlos mediante el salario mínimo habría que recurrir no serviría solo con la fijación de un SMI, sino que además se deberían de dictar leyes adicionales para realmente combatir la pobreza laboral, puesto que el SMI no es medida para ello. Para lograr realmente lo que dicen que hacen aumentando el SMI, deberían de regular tanto las horas semanales, es decir obligar a las empresas a contratar a jornada completa, como el número de empleados mínimos que tienen que contratar para que el empleo no disminuyera y a todo esto sumarle salarios más altos. Si se hiciese esto el gobierno controlaría casi por completo la libertad de las empresas y por tanto, la economía.

## **CAPÍTULO VI. Análisis económico del Salario Mínimo Interprofesional en España.**

### **6.1. Fijación del Salario Mínimo Interprofesional.**

Como he mencionado anteriormente en los primeros apartados del trabajo, el Salario Mínimo Interprofesional se encuentra regulado en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y es este artículo el que determina quien lo fija y cómo se fija. Este artículo dicta que es el Gobierno el órgano encargado de fijarlo, aunque tiene que consultarlo previamente con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de manera anual. Para su fijación deben tener en cuenta los siguientes factores:

- El índice de precios de consumo.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Son con estos factores que determinan la subida o bajada del SMI, el cuál en los últimos años con el Gobierno actual ha seguido una tendencia creciente. Pero, aunque el Gobierno tenga la palabra final en cuanto a su determinación, también hay dos agentes importantes que se encuentran involucrados en el proceso, siendo las patronales y los sindicatos.

En cuanto a las patronales, las dos destacadas en los últimos años son la CEOE y la CEPYME, que se encargan de representar y velar por los intereses de las empresas. Hay que destacar que, en los últimos años, no se le ha escuchado mucho a estas, sobre todo con las últimas subidas.

Por último, los sindicatos más representativos en la actualidad son también dos, la CCOO y la UGT, los cuales se encargan de velar por los intereses de los trabajadores.

### **6.2. La relación entre el Salario Mínimo Interprofesional y el empleo.**

El Salario Mínimo Interprofesional y su impacto en el empleo es un tema que se encuentra en continua controversia puesto que es de especial interés para la agenda política, social y económica del país. El SMI establece el rango salarial para los trabajadores afectando de manera directa en su dinámica laboral. El SMI en España siempre ha sido, sobre todo en los últimos años, objeto de discusión y revisión periódica y comprender la relación entre empleo y salario mínimo es esencial para la evaluación de su eficacia en cuanto la protección de los trabajadores y la protección de los empresarios frente a la pobreza laboral mientras que se promueve un mercado laboral sostenible y equitativo. En este apartado se analizará los distintos puntos clave de esta relación, incluyendo la contratación de trabajadores poco cualificados, los efectos del salario mínimo en la creación del empleo, la competitividad empresarial, la probable incidencia en la economía sumergida y los diferentes puntos de vistas que lo rodean en el ámbito político.

El Salario Mínimo Interprofesional desempeña un papel esencial en la empleabilidad de los trabajadores de los colectivos más vulnerables, puesto que estos se ven especialmente afectados por ello y su relación es particularmente complicada teniendo tanto efectos positivos como negativos.

Por una parte, un incremento del SMI aumenta los costos laborales para las empresas, por lo que puede conllevar una reducción significativa en la contratación y en particular de los colectivos de trabajadores más vulnerables. Puesto que al aumentar el SMI y por lo tanto los costos de las empresas, el trabajador tiene que generar un importe superior, puesto que sino el empleado no sale rentable para la empresa. Debido a esto, el aumento del SMI, tal y como los autores han analizado en numerosas ocasiones, puede afectar de manera muy negativa especialmente a los colectivos que más pretende ayudar, ya que puede que estos obtengan una mejor remuneración, pero una tasa de desempleo mayor (Cebrián, 2010). Esta idea viene de uno de los modelos económicos más básicos de la economía: oferta y demanda.

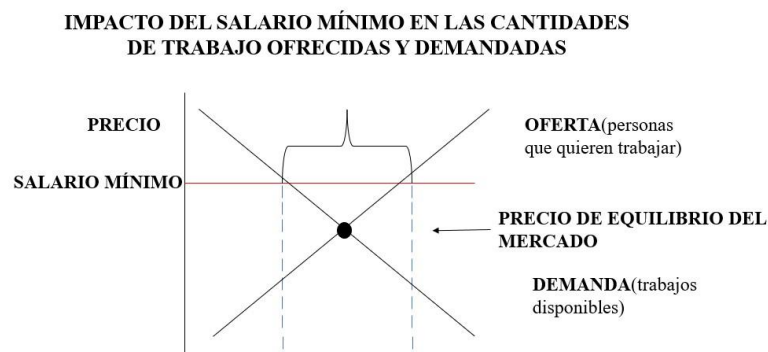


Figura 1. Impacto del Salario Mínimo en las cantidades de trabajo ofrecidas y demandas. Fuente: Elaboración propia (Moreno, 2011)

Ya que los costos laborales incrementan, las empresas para hacer frente a ello pueden optar por reducir plantilla automatizando ciertas labores o reestructurando sus operaciones. Por otra parte, uno de los efectos negativos que puede tener el establecimiento de un salario mínimo y su subida en la empleabilidad de los colectivos más vulnerables, como son los jóvenes puesto que si tienen que prescindir de alguien, los más fáciles de despedir puesto que cuesta menos hacerlo, son estos.

Si es verdad, que un salario mínimo más alto también puede tener efectos positivos en su empleabilidad, puesto que, al aumentar su cuantía, los trabajadores pueden estar más motivados, por lo que su productividad incrementaría haciéndolos mucho más eficientes y comprometidos con la empresa. En este contexto el establecimiento del salario mínimo tendría un efecto positivo puesto que impediría que las empresas explotasen a sus trabajadores pagándoles menos de lo que producen. Si se sigue dicha línea de pensamiento, se puede hablar de los salarios de eficiencia, los cuales están a favor de elevar el salario mínimo si se dan algunas condiciones. Es decir, estos salarios están normalmente por encima del salario mínimo y se establecen para incentivar la

productividad y el compromiso de los empleados hacía la empresa. Los empresarios los suelen utilizar como medida para la retención de talento y evitar la rotación de personal y los costos que conlleva la contratación y la formación de nuevos trabajadores. Además, en este caso el aumento del salario proporcionaría a las familias poder acceder a una mejor educación, lo que produciría

Está claro que la relación entre el salario mínimo y la empleabilidad de los trabajadores, en especial de los menos cualificados, precisa de múltiples factores y es importante considerarlos todos para evaluar cómo el salario mínimo afecta a la empleabilidad de los trabajadores. La idea de que un salario mínimo a veces puede incrementar el empleo, en lugar de una disminución, no significa que siempre sea así, como tampoco lo contrario.

### **6.3. Efectos positivos y negativos del aumento del Salario Mínimo Interprofesional.**

El aumento del Salario Mínimo Interprofesional es un tema de suma relevancia en el panorama social y económico que se encuentra el país en la actualidad, por lo que a continuación, se analizarán todos los efectos positivos y negativos de su aumento.

En cuanto a los efectos positivos, la fijación o el aumento del salario mínimo puede aminorar la pobreza y la desigualdad de ingresos, puesto que aumenta el poder adquisitivo de los trabajadores y sus familias, lo que les permitiría consumir más y estimularía la economía. Además, su nivel de vida prosperaría y podrían tener acceso a mejores viviendas, educación y a una mejora de su salud tanto mental como física, sobre todo para los trabajadores con los salarios más bajos. También, se reducirían las prestaciones otorgadas por el Estado, puesto que, si ganan un salario que pueda cubrir todas las necesidades básicas suyas y de sus familias, no tendrían que depender de dichas prestaciones, lo que supondría una minimización del gasto público.

En un mundo ideal, la subida del salario mínimo solo tendría consecuencias positivas, pero desgraciadamente esto no es así, puesto que hay múltiples efectos negativos que hay que tener en consideración antes de aumentarlo. El incremento del salario mínimo, como se ha mencionado en el apartado anterior, puede suponer un aumento de la tasa de paro, puesto que una de las respuestas de los empresarios ante esto, puede ser el reducir plantilla y jornadas para poder compensar y hacer frente al aumento de los costos laborales, ya que pagar esa cantidad puede no suponerle rentable. Además, las empresas pueden aumentar sus precios para poder hacer frente a los nuevos costos laborales y que su rentabilidad no disminuya, lo que podría hacer el efecto rebote y aumentar la inflación reduciendo el poder adquisitivo de los trabajadores con las remuneraciones más bajas perjudicándoles especialmente. Por otra parte, se podría producir una reducción de la competitividad, puesto que el aumento podría minorarla en especial en las empresas cuyas facturaciones sean más bajas. También, el aumento del salario mínimo puede tener un importante impacto en la economía sumergida, puesto que, ante el aumento de costos laborales, puede producir que algunas empresas contraten a algunos de sus trabajadores de manera ilegal, sin tener que pagarles el SMI y ahorrándose

los costos que conlleva la formalización, como por ejemplo las contribuciones a la seguridad social. Por otra parte, un aumento del salario mínimo puede afectar en especial a los trabajadores menos cualificados, puesto que la alta tasa de paro podría empujarles a aceptar condiciones laborales precarias para poder sobrevivir sin poder hacer poco o nada al respecto debido a la irregularidad de la situación. Como se ha mencionado anteriormente, el aumento del salario mínimo puede tener como consecuencia la reducción de jornada de trabajo de los empleados para poder hacer frente al aumento de los costos laborales y rentabilizarlo, por lo que los empleados pueden buscar opciones de trabajos complementarias en la economía sumergida para que sus ingresos, tras dicha reducción, no se vean perjudicados. Por último, un aumento brusco del salario mínimo puede conllevar que las empresas no formalicen sus operaciones, perpetuando así la existencia de la economía sumergida al dificultar ello.

Debido a los efectos positivos y negativos explicados que supone el aumento de salario mínimo, hay que saber sopesarlos poniéndolos en una balanza y realmente ver cómo va a afectar a la sociedad y a la economía antes de incrementarlos. Puesto que, si es verdad que el aumento del salario mínimo puede contribuir a disminuir la pobreza laboral, también puede llevar a un aumento de la tasa de desempleo y a un incremento de la economía sumergida. Por lo que, su aumento no se debería de utilizar como medio para la obtención de votos, sino como instrumento para mejorar la economía y la situación de los trabajadores.

#### **6.4. El Salario Mínimo Interprofesional y la inflación.**

Uno de los factores principales que hay que tener en cuenta ante un posible aumento del salario mínimo, es cómo afecta a la inflación o viceversa. Comprender como interactúan entre ellos es esencial para poder estimar los efectos socioeconómicos de las políticas monetarias y laborales. Para ello, es crucial primeramente entender qué es la inflación y cómo funciona. Según el Banco Central Europeo, se puede definir como un aumento general de los precios, reduciendo el valor de la moneda con el tiempo. En el caso de los países que pertenecen a la eurozona, como es España, la inflación se calcula mediante el Índice Armonizado de Precios de Consumo o IAPC. Todos los países de la Unión Europea lo aplican para afianzar que no se usen datos dispares a la hora de su cálculo y su comparabilidad sea correcta. Tal y como el Banco Central Europeo explica, el IAPC se calcula teniendo en cuenta la compilación de precios, la ponderación de grupos de productos, la ponderación de los países y se pretende con el tiempo incluir los costes de vivienda en propiedad. Es también a la hora de calcular el índice de inflación, tener en cuenta la diferencia entre IAPC y el IPC. Por una parte, el IPC tiene en cuenta el gasto en consumo realizado por los residentes, sin considerar si lo hacen dentro del país o fuera, mientras que el IAPC cuenta los que están dentro del territorio económico de cada país de la Unión Europea, siendo o no residentes en el mismo. En el caso de España el IPC de enero se registró en un 3,4%, tres décimas más que el pasado diciembre disminuyendo la tasa anual de la inflación subyacente en dos décimas, situándola en un 3,6%. Una vez entendido esto, es importante distinguir entre “salario mínimo nominal” y “salario



mínimo real”. El salario mínimo nominal hace referencia al valor monetario fijado por la ley o lo que percibe el empleado por su trabajo, sin tener en cuenta los ajustes por la inflación u otros factores. Mientras que el salario mínimo real si realiza dichos ajustes y puede variar según las condiciones económicas del momento y de cómo afecte la inflación al poder adquisitivo de dicho salario. Por lo que, los 1134 euros establecidos este año, serían en realidad salario mínimo nominal y no real, ya que no se tienen en cuenta la situación económica del momento.

En cuanto a los posibles efectos negativos que puede conllevar el SMI en la inflación se encuentran los siguientes:

- La presión al alza en los costos laborales, puesto que cuando el salario mínimo aumenta, los costos para las empresas también lo hacen, pudiéndose producir un incremento en los precios de los bienes y servicios para hacer frente a estos.
- La posible producción de lo que se conoce como “efecto arrastre”, es decir, que puede producir un aumento generalizado de los precios, ya que, al aumentarse los costos laborales debido al aumento del salario mínimo, se produce dicho aumento de precios, por lo que este incremento puede expandirse a otros sectores de la economía en el intento de conservar los márgenes de beneficio que tienen las empresas. Dicho efecto puede contribuir en el aumento generalizado de precios contribuyendo a un incremento en la inflación.
- La posible demanda adicional de servicios y bienes ante un posible aumento de salario mínimo, puesto que el poder adquisitivo de los trabajadores y sus familias incrementaría, por lo que podría generarla y si no es posible mantener la oferta, esto conllevaría la posible producción de presiones inflacionarias.
- Puede conllevar la pérdida de trabajo y reducciones de jornadas, sobre todo de las empresas más pequeñas, para poder hacer frente al aumento de los costos laborales.

Si es verdad que no todos los economistas consideran que el aumento del salario mínimo tenga efectos negativos para combatir la inflación, puesto que estos argumentan que es, al contrario. El incremento puede ayudar a acometerla, puesto que, si los trabajadores ven un aumento de su poder adquisitivo, pueden ahorrar más, lo que disminuiría la demanda de servicios y bienes ayudando a la reducción de los precios. El economista Joseph Stiglitz aborda el tema en su libro “El precio de la desigualdad”, en el cual explica cómo la desigualdad económica afecta al panorama socioeconómico. A pesar de que el libro no gira en torno al salario mínimo, este explora como los salarios pueden influir en la inflación argumentando que un incremento sensato y gradual del salario mínimo puede producir efectos positivos, aunque no lo considera como principal herramienta para combatir dicho problema.

Lo que está claro es que el efecto del aumento del salario mínimo en la inflación es extremadamente complejo y no se puede generalizar, puesto que varía según una pluralidad de factores económicos y sociales. En el caso de España desde el año 2023 hasta la actualidad, la evolución del Salario Mínimo Interprofesional y su relación con la

inflación se ha visto marcado por cambios notables. En enero de 2023 el salario mínimo real se vio mermado en un 3,1% debido a la inflación, representado un recorte de 468,7 euros anuales aproximadamente para los trabajadores con ingresos más bajos<sup>3</sup>. Tras la aprobación en febrero de 2024 de la subida del SMI, este creció un 5%<sup>4</sup>, por lo que los trabajadores con ingresos bajos ganaron punto y medio de poder adquisitivo en comparación a 2023. Estos datos muestran la influencia directa de la inflación en el SMI y reflejan la importancia de dibujar políticas vinculadas con la estabilidad de los precios y el salario mínimo.

### 6.5. Tendencia en aumento del Salario Mínimo Interprofesional en España desde el año 2020 hasta la actualidad.

El Salario Mínimo Interprofesional ha experimentado una tendencia de aumento progresivo en los últimos años, aumentando un 5% este año respecto al anterior tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla.

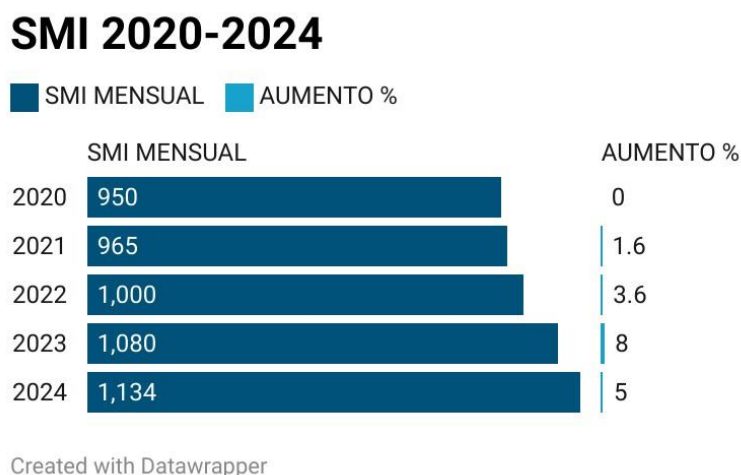


Figura 2. Aumento del SMI en España desde el 2020 al 2024. Fuente: Elaboración propia (Datosmacro,2024).

Desde 2020 donde el salario mínimo por la crisis del COVID se mantuvo en 950 euros mensuales, este ha visto un aumento considerable. Para poder calcular el porcentaje de aumento se puede utilizar la fórmula de variación porcentual<sup>5</sup>:

$$\text{Porcentaje de aumento} = \left( \frac{SMI_{2024} - SMI_{2020}}{SMI_{2020}} \right) \times 100$$

Ahora se procede a sustituir los valores del SMI para los años 2020 y 2024 quedándose en:  $\left( \frac{1134 - 950}{950} \right) \times 100 = 19,37\%$

<sup>3</sup> <https://www.newtral.es/salario-minimo-real-inflacion/20240112/>

<sup>4</sup> <https://elpais.com/economia/2024-02-06/el-gobierno-aprueba-la-subida-del-salario-minimo-interprofesional-a-1134-euros.html>

<sup>5</sup> <https://cqfinanciera.com/como-calcular-una-variacion-porcentual-de-un-periodo-a-otro/>

Por lo que, desde el año 2020 hasta la actualidad el SMI ha aumentado un 19,37% que no es precisamente poco apreciándose así la tendencia del gobierno actual desde la pandemia a una subida del SMI significativa para combatir la crisis producida y la pobreza laboral.

## **PARTE ESPECIAL**

### **CAPÍTULO VII. Estudio Comparado del Régimen Jurídico-Económico del SMI.**

#### **7.1. Visión General: Europa Mediterráneo vs Europa Nórdica.**

El SMI es un instrumento esencial para la política económica y laboral de cualquier país puesto que impacta de manera directa tanto a los trabajadores como a los empresarios.

No obstante, su regulación diversa de manera significativa entre los países, especialmente según la zona geográfica de Europa en la que cada uno se encuentre. La regulación del SMI en la Europa Mediterránea es totalmente dispar a la de la Europa Nórdica. Los países de la zona nórdica o helvética no tienen fijado un salario mínimo por ley, sino que tienen un modelo de negociación colectiva, por el cual los salarios se establecen mediante acuerdos colectivos entre los distintos sindicatos y las empresas. Esto se traduce en un modelo de relaciones laborales fundado en la autonomía de los agentes sociales para el acuerdo de las diversas condiciones de trabajo y salarios sin que intervengan los Estados de manera directa. Este modelo de negociación colectiva produce sueldos medios, en general, muchos más altos que en comparación con los de sus vecinos de la Europa Mediterránea. El enfoque económico desarrollista que poseen estos países se determina por un planteamiento que mezcla unos mercados laborales relativamente liberalizados y un generoso Estado de Bienestar. Debido a este enfoque que siguen han obtenido un elevado grado de desarrollo tanto social como económico mediante unas políticas que favorecen la productividad, eficiencia, capacidad de adaptación y competitividad. Todos estos factores les ha permitido alcanzar una estabilidad socioeconómica verdaderamente envidiable para los demás países, posicionándose, como referentes de un modelo económico realmente eficiente.

En contraste, la Europa Mediterránea sigue un modelo mucho más intervencionista que sus compañeros nórdicos, ya que son los mismos Estados los que establecen un Salario Mínimo Interprofesional obligatorio para todos sus ciudadanos. Estos países se caracterizan por tener un enfoque económico intervencionista puesto que el Estado se manifiesta de forma presente en la economía del país para la regulación y control de distintos elementos como la protección social, el mercado laboral o la inversión pública. Estos países abogan por unas políticas intervencionistas cuyo objetivo es la protección de los trabajadores, el equilibrio del reparto de la riqueza y la promoción social para conseguir un desarrollo sostenible y equilibrado.

El modelo que poseen los países nórdicos implica un grado de intervencionismo por parte del Estado mucho menor que el de los países de la Europa Mediterránea, por lo que para poder responder a cuál de las dos visiones en cuanto a la regulación del SMI es

más eficiente y produce un mayor grado de productividad laboral se realizará a continuación un estudio comparativo entre Suecia, país con una política más desarrollista, y España, país con un mayor grado de intervencionismo.

## **7.2. Estudio de casos: España vs Suecia.**

Suecia y España poseen dos modelos completamente distintos en lo que conlleva la regulación del SMI. Esto se debe a que, en España, como se ha visto a lo largo del trabajo, existe un salario mínimo establecido por ley, mientras que en Suecia no ostentan un salario mínimo legal debido a que lo fijan a través de la negociación colectiva entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, con una extensa cobertura de convenios. Un dato importante, es que, aunque haya ausencia de un SMI legal, Suecia dispone de salarios medios mucho más altos que los españoles. En 2023 el salario medio en España fue de 30.237 euros, mientras que en Suecia se situaba en la cifra de los 44.481 euros, lo que supone una diferencia de 47,4% entre los dos países. Estos datos suscitan una serie de incógnitas sobre los efectos de los dos modelos en importantes cuestiones como la productividad, la competitividad y el empleo.

El siguiente análisis comparado del régimen jurídico-económico del SMI entre España y Suecia hará posible la evaluación de las luces y sombras de cada modelo, así como la extracción de aprendizajes para la mejora de la regulación de los salarios en España. ¿Es mejor un modelo desarrollista en cuanto a la regulación del SMI o uno intervencionista?

## **CAPÍTULO VIII. Comparación de indicadores sociales y económicos.**

Para comprender las diferencias en los efectos y la regulación del SMI entre España y Suecia, es fundamental el análisis de indicadores sociales y económicos como son el poder adquisitivo, las tasas de empleo y desempleo, la productividad laboral y la inflación y los costes laborales. Estos indicadores proporcionaran una extensa visión de los efectos del SMI en el panorama socioeconómico de ambos países.

En cuanto al poder adquisitivo, como se ha explicado en el apartado anterior, el salario medio en Suecia en 2023 supero al español, en un 47,4%, pese a no tener un SMI legalmente establecido. Esto implica que el poder adquisitivo de los suecos es mayor que el de los españoles. Con este dato es fácil caer en el: “el costo de vida es mayor, por lo que realmente su poder adquisitivo es el mismo que el español”. Aunque el presente veredicto no es del todo erróneo, puesto que, sí es verdad que el costo de vida es mayor, los salarios medios suecos compensan esta diferencia, por lo que los suecos siguen poseyendo un mayor poder adquisitivo comparado con los españoles. Este poder adquisitivo les permite a los suecos el tener acceso a un mejor nivel de vida que en España. Este indicador esta esencialmente interrelacionado, como los otros, con el sistema de negociación colectiva que tienen los suecos a la hora de fijar los salarios, puesto que este modelo les permite tener salarios más altos que los españoles.

Pero ¿por qué este sistema de negociación colectiva funciona también en el establecimiento de los salarios en Suecia? La mayoría de los trabajadores suecos están protegidos por convenios colectivos que les proporcionan un nivel alto de poder de negociación, por lo que les permite obtener unos salarios con niveles adecuados para ellos. Además, hay una sólida coordinación entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, por lo que esto les facilita el llegar a acuerdos que sean beneficiosos para ambos y como hay una ausencia de un SMI legal, tienen la libertad de fijar salarios de manera mucho más flexible, permitiendo que se puedan adaptar las condiciones dependiendo del sector. Este modelo, aparte de mejorar el poder adquisitivo de sus trabajadores, proporciona una consolidada estabilidad en las relaciones laborales y un mejor ambiente socioeconómico, creando así un entorno mucho más ventajoso para llegar a acuerdos favorables para las partes en la negociación colectiva.

Por otra parte, en relación con la tasa de empleo y desempleo en ambos países, España presenta unos datos mucho más preocupantes, sobre todo en materia de desempleo juvenil, que Suecia. El pasado marzo el paro juvenil se situaba en la cifra del 27,2% poniéndose en cabeza en la lista de mayor tasa de desempleo de jóvenes menores de 25 años entre los demás miembros de la Unión Europea. Y aunque, los suecos tengan una tasa de desempleo juvenil de 24,2%, aparentando así una cifra extremadamente alta para un país de estas características, realmente esto no es así puesto que según el estudio realizado por Tobias Brännemo, economista del sindicato Unionen, solo habría una tasa del 5% de jóvenes de entre 15 y 24 años que ni estudian, ni trabajan y se encuentran en situación de desempleo. Esto se debe a que la gran mayoría de los suecos entre estas edades no son parte de la población activa, aunque sí se les tiene en cuenta a la hora de calcular la tasa de desempleabilidad, puesto que son estudiantes a tiempo completo que no están en busca de trabajo. Que las cifras sean tan dispares, no es una casualidad, sino una serie de distintas medidas que toma Suecia que impulsan la empleabilidad juvenil. Por ejemplo, Suecia invierte más en educación que España, destinando en 2023, un 15,67% de su gasto público frente al 10,03% español. La inversión en formación y educación contribuye a generar una mejor cualificación, reduciendo así la diferencia de habilidades para la fomentación de una mayor empleabilidad. Otro de los factores que favorecen la tasa de empleo, es la negociación colectiva efectiva de los salarios, puesto que esto permite una flexibilidad laboral en el mercado, ya que conduce a una mejor adaptación de las necesidades en continuo cambio que tienen tanto las empresas como la economía facilitando así la retención de talento. Por último, el sistema sueco se caracteriza por poseer unas políticas activas de empleo que fomentan la formación, la inserción y la movilidad laborales. En comparación con España, al no invertir tanto en educación, ni tener flexibilidad laboral a la hora de establecer lo salario, el empleo se encuentra en peores condiciones. Esto se debe a que el fuerte aumento del SMI desde el 2020, ha producido un impacto negativo en el empleo, sobre todo para los colectivos más vulnerables y paradójicamente los que más intentan proteger y beneficiar con dichas subidas. Según el informe del Instituto Juan de Mariana con dichas subidas, han mandado al paro a 270.000 trabajadores que se dedicaban a tareas básicas aumentando la cifra un 60.000 con la subida aplicada este año. Está claro que estos datos sugieren que el aumento

tan acelerado del SMI y su utilización como medida para conseguir votos, esta produciendo problemas de exclusión laboral, sobre todo para los trabajadores menos cualificados, las pymes que no se pueden permitir el aumento de costos laborales encareciendo estos por encima de la productividad y generando desempleo y mayores problemas para los colectivos más vulnerables y las empresas.

En cuanto a la productividad laboral, el modelo de negociación colectiva que posee Suecia ayuda de manera significativa a su mejora y estabilidad, situándola en 2023, según Eurostat, con una puntuación de 112, mientras que España se sitúa con una puntuación menor de 97. Este dato sitúa a Suecia entre uno de los países con mayor productividad laboral de la Unión Europea, en comparación con España que lleva desde los años 90 en un estancamiento de productividad.

Por otra parte, en términos inflacionarios, la tasa de variación anual del IPC sueca en abril de 2024 ha sido de 3,9%, situándolo por debajo de 2 décimas del mes anterior, acumulando 0,5% este año. A raíz de las subidas causadas por la inflación el pasado año, en 2024 se está produciendo una desaceleración de la evolución de los precios. Por lo que, la inflación ha impactado a Suecia en términos de moderación de los salarios ante la necesidad de ajustarlos para poder sostener el poder adquisitivo de sus trabajadores ante un escenario de aumento de los precios, implementando políticas monetarias efectivas para controlar su subida desde 2022. Asimismo, España, posee una tasa de variación anual del IPC en abril de 2024 de 3,3%, situándola 1 décima por encima del mes pasado y acumulando una tasa del 1,9% este año. Esto ha perjudicado de manera significativa al poder adquisitivo de los españoles. Ante la presión inflacionaria el Gobierno ha subido el SMI y ha recomendado a las empresas que suban el salario a sus trabajadores, además de controlar los precios y subir los impuestos, entre otras medidas.

Por último, una de las grandes diferencias entre estos dos países, son los costes labores. Según el Eurostat el coste laboral por hora en España es de 24,6 euros por empleado, mientras que en Suecia es de 38,9 euros, lo que da una diferencia de 14,6 euros de un país a otro. Con este dato, se llega a la conclusión de que en Suecia hay menos trabajadores con salarios bajos que en España.

Con esta comparación de estos indicadores sociales y económicos, se puede concluir que el modelo de negociación colectiva de salarios da mejores resultados en todos los ámbitos analizados que el modelo de España, por el cual el Gobierno es el que fija un SMI obligatorio para todos. Suecia al regular los salarios de esta manera, da una mayor flexibilidad tanto a las organizaciones empresariales como a los sindicatos, lo que produce un mejor clima socioeconómico al caracterizarse por una economía más libre comparada con la de España.

### **8.1. ¿La regulación del SMI aumenta la productividad y mejora la calidad de vida de los trabajadores?**

En los últimos años en España, se ha visto una tendencia a la hiper regulación del SMI y a su aumento. Por desgracia, su incremento no se ha visto acompañado de un

crecimiento de productividad. Por lo que, este simple pero importante dato, siembra la duda en cuanto a si un país con un SMI regulado, frente a otro que no lo está, como lo es Suecia, beneficia realmente a la productividad y a la calidad de vida de sus trabajadores o no.

Según el informe del Observatorio de Productividad y Competencia en España (OPCE), la productividad en el país lleva una trayectoria realmente preocupante si se la compara con otros países de la Unión Europea reflejándose en el lento desarrollo de la productividad del trabajo. Este hace hincapié en la evolución negativa de la productividad total de los factores (PTF) indicando un escaso crecimiento de la eficiencia y un frágil aumento del aprovechamiento del esfuerzo de capitalización de la economía española. Esto ha producido la debilitación de la competitividad internacional del país y su habilidad para crear valor y sustentar el bienestar relativo de sus ciudadanos en comparación con otros países de la Unión Europea. Además, destaca que afecta de manera muy negativa a la productividad del país, el hecho de que la especialización de la economía en España sea en el ámbito de las actividades poco intensivas en conocimiento y en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Por otra parte, otro de los factores que afectan negativamente a la producción son la falta de inversión en activos intangibles, los excesos de capacidad en activos inmobiliarios y la insuficiencia del aprovechamiento de las mejoras educativas. Por lo que, el informe del OPCE subraya la importancia y necesidad de la adopción de políticas que desarrollen la productividad de manera sostenible, identificando las líneas de acción que colaboren a la mejora de la eficiencia productiva y promuevan un crecimiento económico tanto equitativo, como estable y sólido.

Una cosa es clara, para mejorar la productividad, el SMI no puede incluirse como medida para ello, puesto que su regulación y aumento puede incluso perjudicarla creando efectos adversos como es la reducción de empleo.

A diferencia de España, como se ha mencionado anteriormente, Suecia carece de una regulación del SMI, puesto que sus salarios se establecen mediante la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicatos. Este modelo de negociación colectiva puede mejorar la productividad laboral por diferentes motivos. Una de las razones es la adaptabilidad y la flexibilidad que este modelo da a las diversas necesidades de los distintos sectores y empresas a la hora de fijar los salarios e implementar medidas que puedan mejorarla. Debido a esto, este modelo de regulación permite el añadir cláusulas en los salarios que incentiven la productividad para motivar a sus trabajadores y que estos mejoren su rendimiento y la aumenten, así como consecuencia. El hecho de que tengan a los trabajadores tan presentes como a las empresas y que estén tan protegidos por convenios colectivos, fomenta un mayor control sobre la implementación de medidas para mejorar la eficiencia y los procesos productivos. Al echarse a un lado el Gobierno con este modelo de negociación colectiva, se abordan de primera mano elementos como la jornada laboral, la seguridad en el trabajo, entre otros, lo que permite mejorar sus condiciones laborales y, por tanto, la productividad laboral. Este tipo de regulación de salarios permite el establecimiento de metas claras que mejoren la productividad

ayudando al diálogo entre los trabajadores y las empresas para encontrar medidas que mejoren la eficiencia y ayuden a ambas partes.

La estricta regulación del SMI y la poca escucha a las organizaciones empresariales en España ha producido un declive en productividad bastante preocupante. El dialogo entre el Gobierno y las organizaciones empresariales es casi inexistente a la hora de establecer el SMI provocando un ambiente socioeconómico bastante tenso. Ante la nueva subida este 2024 del SMI, la CEOE expreso su oposición ante ello, lo que generó críticas y tensiones por parte de la organización hacia el Gobierno, puesto que no han considerado sus opiniones para nada creando una falta de diálogo social efectivo. Además, la presión de los sindicatos hacia el Gobierno para la subida del SMI refleja una carencia de diálogo y consenso entre las partes involucradas. Este modelo de regulación del SMI no mejora la productividad y su aumento no debería ser una medida para ello. Las subidas reiteradas del SMI acumulan un aumento del 19,37% desde 2020, generando un problema de exclusión laboral, entre otros. En relación con otros países de la Unión Europea, España se sitúa con el segundo salario mínimo más caro encareciendo los costes laborales por encima de la productividad. Este impacto del aumento del SMI ha afectado en mayor medida a las pymes y a las empresas de regiones con menor actividad económica puesto que no pueden asumir la subida de los costos laborales o han tenido que recortar presupuesto en otros ámbitos para hacerle frente a esta subida llevando incluso hasta la desgracia de tener que echar el cierre provocando una destrucción de empleo. Un aumento del SMI razonable y justificado puede llegar a contribuir a mejorar la productividad, pero las subidas excesivas, como es este caso, generan efectos opuestos. El aumento de desempleo lleva por consiguiente un declive de la productividad.

En conclusión, si ponemos en contraste los niveles de productividad, según Eurostat, Suecia tuvo una puntuación de 112, frente a España que tuvo una de 97, situándola 15 puntos por debajo de su compañero europeo. No es descabello el llegar a la conclusión con todos los datos aportados de que una mayor regulación del SMI no beneficia a la productividad, sino que la ahoga mucho más. El modelo de negociación colectiva sueco, está basado en la autonomía de las partes, por lo que permite favorecer la productividad, ya que se pueden adaptar a las distintas necesidades y condiciones salariales. Sin embargo, como se ha mencionado en anteriores epígrafes, el SMI en España es fijado de manera unilateral por el Gobierno, pudiendo no tener en cuenta a las patronales, ni a los sindicatos sin considerar verdaderamente como su regulación puede llegar a impactar el empleo. Por lo que, comparando estos dos países con modelos tan dispares en cuanto a lo que se refiere a la regulación de los salarios, se puede concluir que un modelo como el de Suecia mucho más flexible que el español, beneficia la productividad de manera notable, mientras que uno hiper regulado, como el de España, no necesariamente lo hace.

## **8.2. Buenas prácticas de Suecia en cuanto a la regulación salarial.**

Si algo es notable de Suecia es su buena y eficiente regulación salarial. Entre las buenas prácticas que realizan los suecos destacan:



- El modelo de negociación colectiva por el cual se fijan los salarios fundamentalmente a través de dichas negociaciones entre los sindicatos y las empresas de los distintos sectores permitiendo adaptar los salarios a las diversas condiciones de cada sector, beneficiando así a la productividad debido a una mayor adaptabilidad y flexibilidad.
- La inexistencia de un salario mínimo legal, puesto que se encomienda a la negociación colectivo el establecer salarios convenientes evitando los problemas que pueden producirse cuando lo fija de manera unilateral el gobierno.
- La alta consideración de factores como la productividad media nacional a la hora de fijar los salarios permitiendo vincular las subidas salariales con el incremento de la productividad.
- La fluidez del modelo sueco en cuando al diálogo entre los sindicatos, el gobierno y las empresas, a la hora de establecer tanto los salarios como las diversas condiciones laborales creando un buen ambiente socioeconómico basado en el entendimiento de las partes y bajo en tensión y conflictos.
- La libertad y flexibilidad laboral en cuanto a su regulación permite una mayor adaptación de las empresas ante los cambios y avances tecnológicos y económicos, favoreciendo así la creación de empleo, la productividad y la competitividad.
- La política salarial solidaria por la que se caracterizan gracias a las negociaciones a nivel central. Su éxito se ve reflejado en las pocas diferencias en materia salarial existentes en contraposición con las usuales en los diversos países de la OCDE.

Todas estas buenas prácticas llevan a Suecia a ser uno de los países con una economía sólida, un mercado laboral estable y una política salarial eficaz creando un Estado de bienestar el cual asegura un alto nivel de vida pudiendo acceder los ciudadanos a servicios públicos de calidad incluyéndoles activamente en la toma de decisiones tanto sociales como políticas, lo que genera un clima de estabilidad y confianza en el sistema ante la transparencia en la gestión pública.

En conclusión, estas prácticas podrían ayudar a España a mejorar su clima socioeconómico y su política salarial. Es casi imposible en estos momentos que la regulación del SMI cambie pasando a un modelo de negociación colectiva como el sueco, pero sí que se podría tomar alguna de ellas, como es el reforzar la fluidez de diálogo entre las partes, para poder llegar a acuerdos que realmente beneficien a la economía y por tanto, a todos.

## **PARTE FINAL**

### **CAPÍTULO IX. Resultados y discusión.**

Los resultados obtenidos tras la comparación de la regulación salarial sueco y el español son los siguientes:

El modelo de negociación colectiva permite una mayor adaptabilidad de las empresas ante los cambios y avances tanto económicos como tecnológicos, en oposición al modelo de establecimiento del SMI español puesto que al no poseer flexibilidad o libertad se les complica mucho más su adaptación a estos cambios. Al establecer el Gobierno español de manera unilateral el SMI, sin escuchar a todas las partes, su fluidez de diálogo es casi nula por lo que a la hora de establecer los salarios solo escuchan a sus propios intereses dejando, sobre todo, de lado a las patronales. En contraposición a esto, el diálogo que proporciona la negociación colectiva permite crear unas adecuadas condiciones laborales y unos salarios apropiados basados en un buen ambiente socioeconómico con pocos conflictos y tensiones entre las partes.

Una mayor regulación del SMI no implica una mayor productividad laboral, ni la beneficia. Mientras que un modelo basado en la autonomía de las partes proporciona una mayor libertad, como es el caso de Suecia, permitiendo una mejora de la productividad viéndose reflejado en los datos proporcionados por Eurostat, puesto que sitúan a los suecos con una puntuación de 112 y a España con una de 97 como se ha mencionado anteriormente.

Por otra parte, el alto grado de intervencionismo del Estado español en cuanto a la regulación del SMI produce efectos negativos sobre la empleabilidad situando a España con una de las peores tasas de paro juvenil de la Unión Europea. La falta de flexibilidad de las empresas a la hora de establecer los salarios y sus condiciones provoca unas mayores barreras para este colectivo, entre otros como los inmigrantes, sobre todo para aquellos jóvenes que están buscando su primer empleo. Además, la visión más desarrollista de los suecos permite desarrollar políticas que impulsan la productividad laboral y el empleo, lo que a largo plazo se traduce para sus trabajadores como mayores beneficio e ingresos.

En suma, el modelo salarial sueco permite un mayor grado de diálogo entre las partes y por consecuencia una mejora de condiciones laborales y unos salarios adecuados a cada sector. La libertad de este modelo concede que se den los distintos factores penitentes para el crecimiento de su economía. En cambio, el que sea únicamente el Estado el que regule el salario mínimo, puede implicar, como es en el caso de España, que se fije una cantidad que no va acorde a los niveles de productividad disuadiendo a las empresas en la contratación de trabajadores aumentando así la tasa de desempleabilidad y ahogando, en su mayor parte a las pymes, con los nuevos costos laborales.

## **CAPÍTULO X. Propuestas de mejoras en cuanto a la regulación del SMI en España y posibles medidas a tomar.**

Tras la realización del estudio y la imposibilidad de que actualmente el SMI en España no lo regule el Gobierno, hay que pensar una serie de posibles medidas a tomar para mejorar su regulación y el panorama socioeconómico. Esto es fundamental puesto que debido al incremento significativo que se ha producido desde el 2020, es esencial analizar su regulación actual de manera crítica y proponer una serie de medidas a llevar para mejorar tanto la protección de los trabajadores como el incremento del empleo y la

productividad. En realidad, lo ideal sería la ausencia de un salario mínimo legal, pero ante la imposibilidad de que esto se de en un futuro próximo, hay que buscar alternativas que puedan mejorar la política salarial del momento. Para ello, se proponen dos medidas. Por una parte, la posibilidad del establecimiento de salarios mínimos distintos según la región, teniendo en cuenta el nivel de vida según las regiones en las que se encuentran los trabajadores y, por otro lado, la posibilidad de des equiparar el SMI por edades para favorecer a ciertos colectivos.

### **10.1. La posibilidad del establecimiento de salarios mínimos diferentes según la región: relación entre el nivel de vida según las regiones de España.**

La relación entre el SMI y el nivel de vida en España ha sido y sigue siendo objeto de múltiples debates y reflexiones. Dependiendo de las provincias en las que uno resida, la subida o bajada puede afectar de diferentes maneras debido a que los precios varían dependiendo de donde te sitúes en la península. No es lo mismo en nivel de vida en Madrid y cómo afectan los cambios del SMI allí, que por ejemplo en Extremadura. A la hora de evaluar su relación es extremadamente importante tener esto en cuenta debido a que los efectos en un punto geográfico no van a ser los mismos que en otro distinto, aunque se pueden encontrar situaciones similares y no completamente dispares. Para entenderlo, se va a realizar una pequeña comparativa entre Madrid y Extremadura.

En el caso de Madrid, una de las regiones con el salario medio mensual bruto más alto de toda España, la relación entre el nivel de vida y el SMI, expone contrastes significativos en comparación con regiones como Extremadura, mostrándose claramente el impacto diferenciado de la última subida del SMI a 1134 euros. Es más que evidente que este incremento supone un impacto distinto tanto en Madrid como Extremadura, puesto que los sueldos medios anuales pueden llegar a presentar disparidades que superan los 9.000 euros (Barnés, 2024). Esta situación hace que se plantee la posibilidad de estudiar un posible enfoque regionalizado para el SMI, estableciendo una serie de complementos que se acomoden al nivel de vida de cada región, parecido a lo que ya se puede ver en países como Reino Unido o Estados Unidos.

**SALARIO MEDIO BRUTO SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA**

Figura 3. Salario Medio Bruto según Comunidad Autónoma. Fuente: Elaboración propia (Datosmacro, 2023)

Tal y como podemos ver en el gráfico, el salario medio bruto según la Comunidad Autónoma difiere bastante o poco dependiendo de cuales comunidades comparemos. Siguiendo el hilo de lo comentado anteriormente se puede apreciar bastante diferencia entre la Comunidad de Madrid y Extremadura. Ahora bien, lo que es innegable es que el coste de nivel de vida en ambas no es para nada parecido, puesto que es mucho más caro vivir en Madrid que en Extremadura. Por ejemplo, el costo medio de alquiler en Madrid es de 17,63 euros por metro cuadrado, mientras que en Extremadura es de 6,32 euros por metro cuadrado. Esto supone una diferencia de 11,32 euros por metro cuadrado de una comunidad a otra. No es difícil ver, que la subida del SMI va a afectar de diferente manera tanto en un sitio como en otro. Teniendo en cuenta estos datos, un piso de unos 80 metros cuadrados, costaría en Madrid unos 1410 euros al mes, mientras que en Extremadura unos 507 euros, menos de la mitad que en Madrid. Si el coste de vida es diferente, no es descabellado el proponer salarios mínimos ajustándose a las distintas necesidades de cada región, como hacen ya en Estados Unidos. Es importante mencionar que Estados Unidos se rige por un modelo federativo caracterizado por la división de poder entre los distintos gobiernos estatales y el Gobierno federal. El Gobierno federal está compuesto por tres poderes, el ejecutivo, el legislativo y el judicial, cuyos poderes los otorga su Constitución. Asimismo, cada estado tiene su propio gobierno con los mismos poderes. Teniendo en cuenta esta distribución, se establece a nivel federal un salario mínimo, el cual sirve de referencia para los distintos estados. La novedad de este modelo es que cada estado tiene la potestad de fijar salarios mínimos si lo contemplan. Esto les permite a los estados tener libertad y un tanto de flexibilidad para que cada uno adapten el salario mínimo establecido a nivel federal a las diversas necesidades sociales y económicas que tengan, puesto que no es lo mismo vivir en Los Ángeles que en un pueblito de Carolina del Sur.

Si se quisiese establecer el modelo norteamericano en España en cuanto al SMI, se debe tener en cuenta la diferencia entre el modelo autonómico por el que actualmente

se rige y el modelo federal de Estados Unidos. Ya que el modelo federal les da mucha más autonomía a los distintos estados que un modelo autonómico. La principal diferencia insta en que las regiones tienen acceso a la autonomía dentro de un marco constitucional establecido en el Estado autonómico, mientras que en el Estado federativo las regiones o estados conservan de cierta manera y volumen su soberanía uniéndose mediante un pacto federal. Este modelo federativo da mucha más libertad en el plano económico legislativo que el modelo autonómico, puesto que en España las Comunidades Autónomas no tienen competencia alguna para ajustar el SMI de forma independiente. Por lo que, para poder dar esta libertad a las Comunidades Autónomas debe de ser reformada la legislación, empezando por la Constitución, puesto que es esta, como se ha visto a lo largo del trabajo, es la que establece que es el Gobierno el único órgano que puede establecer el salario mínimo o ajustarlo de alguna manera. Por lo que, a nivel legislativo se debería otorgar a las Comunidades Autónomas potestad en materia salarial de manera explícita modificando la Constitución y posteriormente el Estatuto de los Trabajadores, más los reglamentos internos complementarios que tuviesen cada una. Este ajuste del SMI podría ser beneficioso por múltiples motivos como son:

- La adaptación a las realidades sociales y económicas de las distintas Comunidades Autónomas, puesto que el costo del nivel de vida y sus condiciones económicas difieren dependiendo de la región. Por lo que permitirles ajustar el SMI podría suponer el asegurar un salario concorde a las necesidades de cada región.
- Mejora de la eficacia y eficiencia en la gestión de recursos y prestación de servicios tras su ajuste debido a una respuesta mucho más directa a las diferentes características de cada Comunidad Autónoma.
- La promoción y aprovechamiento de una mayor autonomía y descentralización a la hora de gestionar una economía a nivel autonómico a través del SMI.
- La reducción de las desigualdades socioeconómicas con el ajuste del SMI acorde a las diferentes necesidades de las distintas Comunidades Autónomas.

Por supuesto, a pesar de los beneficios mencionados, el ajustar el SMI a las diferentes necesidades de cada Comunidad Autónoma presentaría una serie de importantes desafíos. En la actualidad la coordinación entre el Gobierno central y los distintos gobiernos autonómicos, en algunos casos, es bastante complicada, por lo que el que estas tuvieran competencia a la hora de poder ajustar el SMI supondría un reto ya que si no se comunicasen correctamente podrían producir una serie de desequilibrios y una falta de coherencia en cuanto a la economía y normativa del país. Además, existiría el peligro de que la posibilidad de que se generase distorsiones en el mercado laboral que afectasen directamente a la competitividad en ciertos sectores y se creasen diferencias salariales importantes que pudiesen conllevar problemas a la hora de atraer inversores y en la movilidad laboral. También, puede impactar económicamente, puesto que un posible aumento podría implicar que los costes laborales de ciertas regiones subieran afectando así a la empleabilidad. Si es verdad, que si no se establecen medidas justas para su garantía existiría alto riesgo de que aumentarían las desigualdades sociales entre las

distintas Comunidades Autónomas. Aunque sin duda probablemente el mayor reto de todos sería, como mencionado anteriormente, la modificación de la normativa actual para el otorgamiento de la potestad en materia salarial de las Comunidades Autónomas puesto que requeriría un amplio consenso político, cosa que en la actualidad teniendo en cuenta el panorama es más que complicado.

Por lo que, si es verdad que el ajuste del SMI plantea una serie de desafíos, pero también podría garantizar condiciones laborales más conformes a las necesidades de cada Comunidad Autónoma.

## **10.2. El proceso de equiparación del Salario Mínimo Interprofesional por edades y la posibilidad de desequiparlo en la actualidad.**

En el año 1998 finalizó en España el proceso de equiparación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) por edades. Puesto que, hasta ese punto, el sistema de salarios mínimos estatutarios se había distinguido por ser escalonado, con una distinción por tramos de edad (Fernández, 1999). El proceso de unificación de los salarios mínimos consto en dos partes. Una primera fase en 1990, la cual pasaba a tener una estructura de dos tramos de edad, dividida entre menores de 18 años y mayores de 18 años. La segunda fase fue entre los años 1996 y 1998 cuando se eliminó completamente la estructura por edades, pasando a fijarse únicamente, para todos los trabajadores, un salario mínimo. En la actualidad países de la Unión Europea mantienen esta diferenciación, países como Irlanda, Bélgica, Países Bajos y Alemania entre otros. Estos países tienen una escala especial para los menores de edad que se encuentran formándose y pretenden entrar en el mercado laboral.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), propuso en el 2021 un salario mínimo “diversificado”, lo que supondría tomar en consideración las distintas particularidades de cada sector y diferentes colectivos. La CEOE alega que esto permitiría actuar de amortiguador par los posibles efectos que una subida del SMI pudiese conllevar, aunque esto fue rechazado tanto por el Gobierno como por los sindicatos. Pero ¿realmente es una medida que funcionaria? El último trimestre de 2023 se cerró fijando el paro juvenil en 28,36% situando a España en la cabeza de paro juvenil entre los países de la OCDE. Este porcentaje es realmente preocupante y hace que tenga sentido el plantear la pregunta anterior. Si comparamos la tasa paro que tiene Países Bajos, cuyo salario mínimo se encuentra dividido por edades, con nuestra tasa, es fácil darse cuenta de que es una medida que realmente ayuda a la empleabilidad juvenil.

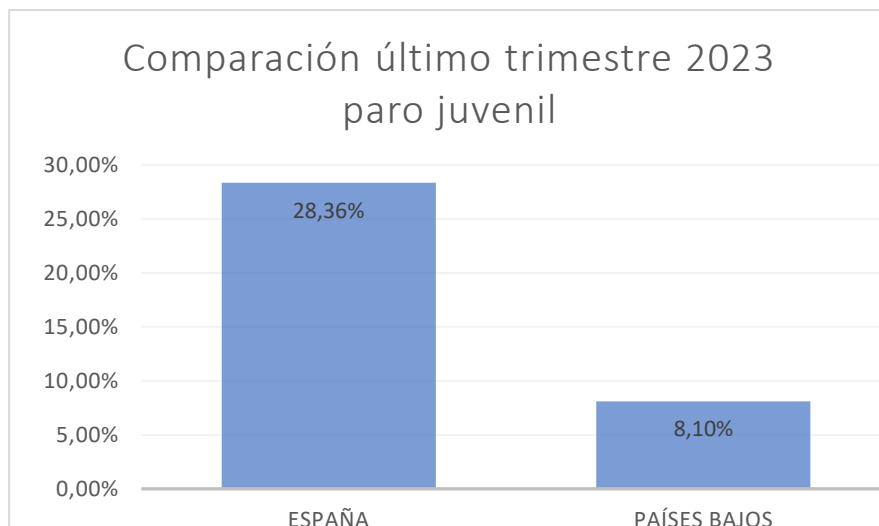


Figura 4. Comparación último trimestre 2023 paro juvenil: España vs Países Bajo Fuente: Elaboración propia (Datosmacro, 2023).

Como se observa en el gráfico anterior, la tasa de paro juvenil española es sorprendentemente superior a la holandesa y diferenciar el SMI por edades, podría reducir significativamente la tasa de desempleo entre los jóvenes, lo que les ayudaría en gran medida a incorporarse al mercado laboral. Es algo evidente que la subida del SMI en los últimos años no ha beneficiado nada a los jóvenes, en especial a los que están intentando abrirse un hueco por primera vez y navegar el mundo laboral, por lo que, si se categorizase por edades y se bajase en este rango, se reduciría el desempleo juvenil considerablemente. Los beneficios que puede conllevar una des equiparación por edades son los siguientes:

- El desequipar el salario mínimo por edades produciría una mayor libertad y flexibilidad para las empresas a la hora de regular los salarios de acuerdo con las habilidades de cada trabajador fomentando así una mayor contratación y retención de talento de diversos niveles de experiencia.
- El eliminar la equiparación podría estimular la contratación ya que las empresas tendrían la capacidad de adaptar los salarios de una manera más adecuada, aumentando la contratación de lo más jóvenes y ayudándoles a su inserción en el mercado laboral y a reducir la alta tasa de desempleo juvenil.
- Podría contribuir a la reducción de la discriminación por edades, creando un entorno donde los trabajadores pudiesen ser compensados por sus méritos, independientemente de su edad y promoviendo un entorno laboral de igualdad de oportunidades.

Obviamente existen factores de riesgo al realizar esto, pero los beneficios sobrepasan los efectos negativos.

## CONCLUSIONES

Del estudio de la evaluación del régimen jurídico-económico del SMI se pueden obtener varias conclusiones. Primeramente, el aumento del SMI en los últimos años para nada ha beneficiado a los colectivos que más se pretende proteger puesto que al haberlo hecho de manera desproporcionada, sin atender verdaderamente a los niveles de productividad, se les ha impuesto más barreras que las que tenían anteriormente debido a que raramente estos tipos de subidas no eliminan puestos de trabajo menos cualificados. En la actualidad se enmascara la utilización del SMI como medida para combatir la pobreza laboral, mientras que por desgracia se usa más como método de obtención de votos. La regulación del SMI es tan importante que debería ir más allá de ideologías políticas.

Por otra parte, tras el estudio comparativo realizado del modelo de regulación salarial sueco frente al español, es fácil concluir que un mayor grado de intervencionismo no mejora, ni ayuda al panorama socioeconómico de un país ni a sus distintos factores. El modelo de negociación colectiva que sigue Suecia da mejores resultados en cuanto a productividad y empleabilidad que la regulación unilateral del SMI por el Estado que tiene España.

Tras el análisis de las reformas y modificaciones más significativas del SMI en España, es triste ver como en los últimos años no se ha buscado la mejora de su regulación, ni se ha hecho nada siguiendo la línea de pensamiento actual que tan claramente tiene fallas.

En conclusión, un modelo de negociación colectiva con una visión de la economía desarrollista da mejores resultados que uno intervencionista, pero desgraciadamente no es algo para lo que España este preparada en la actualidad, aunque sería toda una alegría el ver como avanza en los próximos años hacia una regulación salarial parecida a la que poseen los países de la Europa Nórdica.



## FUENTES DE CONSULTA

- Sánchez-Bayón, A., Sastre, F.J. & Sánchez, L.I. (2024). Public management of digitalization into the Spanish tourism services: a heterodox analysis. *Review of Managerial Science*, 18(4): 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00753-1>
- Sánchez-Bayón, A., A. Urbina, D., Alonso-Neira, M. Ángel, & Arpi, R. (2023). Problema del conocimiento económico: revitalización de la disputa del método, análisis heterodoxo y claves de innovación docente. *Bajo Palabra*, (34), 117–140. <https://doi.org/10.15366/bp2023.34.006>
- Sánchez-Bayón A, González-Arnedo E, Andreu-Escario Á (2022) Spanish Healthcare Sector Management in the COVID-19 Crisis Under the Perspective of Austrian Economics and New-Institutional Economics. *Frontiers in Public Health* 10:801525 (1-15). doi: 10.3389/fpubh.2022.801525
- Cueva Estrada, J. M., & Sánchez-Bayón, A. (2024). Estudio bibliométrico de Economía Digital y sus tendencias. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 195–209. <https://doi.org/10.17561/ree.n1.2024.8229>
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo* 29(3): 198-214. [1132-6255-medtra-29-03-198.pdf](https://doi.org/10.1132-6255-medtra-29-03-198.pdf) (isciii.es)
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: *Talentism & Happiness Economics*, *Bajo Palabra*, 24: 293-318  
DOI: <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>
- Sánchez-Bayón, A. (2020c). Medidas de economía de bienestar que destruyen empleo en la economía digital. *Semestre Económico*, 23(55), 87-112. DOI: <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a4>
- Sánchez-Bayón, A. (2020d). Transición digital y transformación empresarial y laboral: una visión panorámica, *Gaceta Laboral-Univ. Zulia*, 26(2), 107-137 (URL: [Transición digital y transformación empresarial y laboral: una visión panorámica - Núm. 26-2, Julio 2020 - Gaceta Laboral - Libros y Revistas - VLEX 864651748](https://doi.org/10.1132-6255-medtra-29-03-198.pdf) (vlexvenezuela.com)).
- Sánchez-Bayón, A. (2021a). Balance de la economía digital ante la singularidad tecnológica: cambios en el bienestar laboral y la cultura empresarial. *Sociología y Tecnociencia*, 11(2). 53-80. DOI: [https://doi.org/10.24197/st.Extra\\_2.2021.53-80](https://doi.org/10.24197/st.Extra_2.2021.53-80)
- Sánchez-Bayón, A. (2021b). ¿Puede el salario mínimo agotar la economía de bienestar y frenar la economía digital? *Revista Plus Economía*, 9(2), 71-106. URL: <http://pluseconomia.unachi.ac.pa/index.php/pluseconomia/article/view/503>
- Sánchez-Bayón, A. (2024). Revitalización de la disputa del método en economía: revisión científica y docente. *Encuentros Multidisciplinares*, 76: 1-14

(REVITALIZACIÓN DE LA DISPUTA DEL MÉTODO EN ECONOMÍA:  
REVISIÓN CIENTÍFICA Y DOCENTE).

- Sánchez-Bayón, A., & Sastre-Segovia, F. J. (2023). Cuestión de género desde la Economía Política Comparada: análisis neoinstitucionalista. *Contribuciones a La Economía*, 21(2), 112–139. <https://doi.org/10.51896/ce.v21i2.139>
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2021). Rise and Fall of Human Research and the Improvement of Talent Development in Digital Economy. *Studies in Business and Economics*, 16(3): 200-214. DOI: <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0055>
- Peña Guijarro, M. (2023). Modelo político-económico nórdico: realidad y utopía. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62814>
- Hernández, J. G. V. (2008). Perspectivas del institucionalismo y neoinstitucionalismo. In *¿Exige la sociedad-red una nueva democracia?* (pp. 1-33). Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5764587.pdf>
- Aguilar García, F. J., & Camarena Luhrs, M. (2015). *Los movimientos sociales en la dinámica de la globalización*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales. <http://132.248.82.60/handle/IIS/5205>.
- Bosch, G. (2015). Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE. *Revista internacional del trabajo*, 134(1), 65-74. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00235.x>
- De la Cruz, D. S. (2024, 17 mayo). Así genera miseria el SMI: Yolanda Díaz condena al paro a 270.000 trabajadores humildes. Libre Mercado. <https://www.libremercado.com/2024-03-23/yolanda-diaz-exclusion-laboral-empleo-destruido-tareas-elementales-subidas-smi-270000-afectados-2018-2024-ijm-informe-7109403/>
- Redacción. (s. f.). ¿Qué países europeos son más productivos? (Ranking). *Bankinter*. <https://www.bankinter.com/blog/economia/ranking-paises-europa-mayor-productividad>
- Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., & Toharia, L. (2010). Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. *Revista de Economía Laboral.*, 7(1), 1-38. DOI: <https://doi.org/10.21114/rel.2010.01.01>
- Dolado, J. J., Jimeno, J. F., & Felgueroso, F. (1999). Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/3391>
- Keynes, J. M., & Rodríguez Braun, C. (1992). Breve tratado sobre la reforma monetaria. (*No Title*).

- Torres López, J., & Montero Soler, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, 3, 5-34. <http://hdl.handle.net/11441/43864>
- Obregón, C. (2024, enero 9). *La Carta Social Europea desmiente a Díaz: basta un salario mínimo de 955 euros*. The Objective Media SL. <https://theobjective.com/economia/2024-01-09/diaz-salario-minimo/>
- Von Mises, L. (1968). *La acción humana*. Unión editorial. [https://www.academia.edu/download/62840948/AH\\_120200405-97975-1grgthj.pdf](https://www.academia.edu/download/62840948/AH_120200405-97975-1grgthj.pdf)
- Mueller, A. P. (2023, febrero 6). *Por qué la teoría del cálculo económico de Mises aún es relevante hoy*. Mises Institute. <https://mises.org/es/mises-wire/por-que-la-teoria-del-calculo-economico-de-mises-aun-es-relevante-hoy>
- Neira, M. Á. A., Gallego, D. J., & Sánchez-Bayón, A. (2021). Card y Krueger (1994) y el progresismo intervencionista contra la teoría económica. *REVISTA PROCESOS DE MERCADO*, 253-280. DOI: <https://doi.org/10.52195/pm.v19i2.748>
- Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., & Toharia, L. (2010). Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. *Revista de Economía Laboral.*, 7(1), 1-38. DOI: <https://doi.org/10.21114/rel.2010.01.01>
- Comparar economía países: España vs Suecia*. (s/f). Datosmacro.com <https://datosmacro.expansion.com/paises/comparar/espana/suecia>
- File:Hourly labour costs in euro 2023 rev1.png*. (s/f). Europa.Eu. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Hourly\\_labour\\_costs\\_in\\_euro\\_2023\\_rev1.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Hourly_labour_costs_in_euro_2023_rev1.png)
- Winther, J. (s. f.). POLÍTICA SOCIAL y DEL MERCADO DE TRABAJO EN SUECIA. [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary\\_es.htm](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_es.htm)
- IPC de España 2024*. (s. f.). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/ipc-paises/espana>
- Informe anual 2023. (2024, 30 abril). *Banco de España*. <https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anuales/informe-anual/informe-anual-2023.html>

*BOE-A-1986-7 Real Decreto 2474/1985, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1986. (s. f.).*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-7>

*BOE-A-1986-7 Real Decreto 2474/1985, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1986. (s. f.).*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-7>

*BOE-A-1997-27911 Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1998. (s. f.).*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-27911>

*BOE-A-2004-12010 Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía. (s. f.).* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-12010>

*BOE-A-2006-10562 Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. (s. f.).* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10562>

*BOE-A-2008-977 Real Decreto-ley 1/2008, de 18 de enero, por el que se determina el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) para 2008 y se concede un crédito extraordinario en el Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por importe de 200.000.000 euros con destino a la acogida e integración de inmigrantes, así como al refuerzo educativo de los mismos. (s. f.).*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-977>

*BOE-A-2010-20150 Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2011. (s. f.).*  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-20150#:~:text=Cuant%C3%ADa%20del%20salario%20m%C3%ADnimo%20interprofesional,por%20d%C3%ADas%20o%20por%20meses.](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-20150#:~:text=Cuant%C3%ADa%20del%20salario%20m%C3%ADnimo%20interprofesional,por%20d%C3%ADas%20o%20por%20meses.)

*BOE-A-2018-17773 Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. (s. f.).*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17773>

*BOE-A-2018-17773 Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. (s. f.).*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17773>

*BOE-A-2024-2249 Real Decreto 142/2024, de 6 de febrero, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta. (s. f.).* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-2249>

*BOE-A-1978-31229*                      *Constitución*                      *Española.*                      (s. f.).  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

*BOE-A-1978-31229* *Constitución Española.* (s. f.).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>