



**TRABAJO FIN DE GRADO  
GRADO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS  
CURSO ACADÉMICO 2023-2024  
CONVOCATORIA SEPTIEMBRE**

**TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL  
AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO  
DE TRABAJO**

AUTOR: Pinto Llorente, Alejandro  
DNI: 50633773X  
TUTOR: Arroyo Egido, Inocencio

En Móstoles, a 2 de septiembre de 2024

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	1
II.	METODOLOGIA .....	1
III.	LA CRONOLOGIA TEMPORAL DEL SMI .....	2
	3.1 La evolución del SMI en España .....	2
	3.2 La comparativa del aumento del SMI por países .....	5
IV.	LOS PRINCIPALES EFECTOS DEL SMI DENTRO DEL MERCADO DE TRABAJO .....	9
	4.1 La Importancia del incremento del SMI en los costes laborales .....	9
	4.2 Las variaciones que experimentan los diferentes colectivos .....	12
	4.3 Los cambios en la Distribución Salarial y de Rentas .....	18
V.	ESTIMACION DEL IMPACTO DE LA SUBIDA DEL SMI EN EL EMPLEO .....	22
	5.1 El impactó de la subida del SMI en la intensidad laboral y el desempleo .....	22
	5.2 El impactó de la subida del SMI en la creación de puestos de trabajo .....	26
	5.3 La repercusión de la subida en la Economía Sumergida .....	29
VI.	IMPLICACION DEL SMI EN PERIODOS INFLACIONARIOS .....	31
	6.1 ¿Cómo afecta el incremento del SMI al poder adquisitivo? .....	31
VII.	CONCLUSIONES .....	33
VIII.	BIBLIOGRAFIA .....	35
IX.	ANEXOS .....	37



## I. INTRODUCCIÓN

El salario mínimo interprofesional es la retribución mínima que las empresas están obligadas a pagar a sus trabajadores por una jornada legal de trabajo. Su regulación es responsabilidad del gobierno, que lo ajusta anualmente tras consultar con organizaciones sindicales y empresariales. El SMI es fundamental para garantizar un nivel básico de ingresos a los trabajadores y proporcionar un mínimo de bienestar social.

Históricamente, el SMI ha sido un mecanismo utilizado por los diferentes gobiernos como medida para proteger a los trabajadores y promover una cierta equidad. Sin embargo, el SMI es a menudo objeto de debate político y económico. Los defensores dicen que es fundamental para garantizar una vida digna a los trabajadores, mientras que los detractores afirman que la subida del SMI puede ocasionar una clara destrucción de puestos de trabajo.

En los últimos años, el hecho de mayor relevancia es que se han producido constantes incrementos del SMI en el panorama nacional, lo que me lleva a preocuparme seriamente acerca de los posibles efectos o consecuencias que estas políticas intervencionistas puedan llegar a causar al mercado de trabajo, por ello es importante ver si estas regulaciones pueden generar tensiones laborales en el empleo.

Una vez puesto en contexto el tema, pretendo realizar un análisis profundo del impacto del aumento del SMI en el mercado laboral. Este análisis se centrará en evaluar específicamente las posibles repercusiones negativas en la creación de empleo y en la generación de nuevos puestos de trabajo. Para ello, plantearé una serie de puntos que son necesarios y que me van a ayudar a demostrar mis objetivos.

## II. METODOLOGIA

Para poder abordar el trabajo de investigación y hacer cumplir nuestro principal propósito, atendemos a una serie de objetivos:

Plantearé un marco histórico y contextual acerca del origen del SMI, para ver donde aparece en primer lugar y cuál fue la cuestión por la que se implementó, además hablare sobre la evolución del SMI en España a lo largo de los años. En este punto compararemos a España con los diferentes países avanzados y veremos sus diferentes peculiaridades. Desde luego que este punto me permitirá establecer una base sólida para el análisis de sus efectos en el mercado de trabajo.

Comprobaré los efectos adversos del SMI en el mercado de trabajo, para ello hay que analizar como las subidas del SMI afectan a los costes laborales y a las pymes, además de ver cómo afectan las subidas en la distribución salarial y de rentas de los diferentes grupos, y en última instancia ver cuáles son los colectivos más perjudicados por este tipo de políticas intervencionistas.

Valorare el impacto del SMI en el empleo, principalmente me centrare en estimar las repercusiones negativas del incremento del SMI en la creación de empleo, en la intensidad laboral y en la economía sumergida. Para ello hay que recoger datos sobre empleo, desempleo y economía sumergida de fuentes de reconocido prestigio. Con este motivo me apoyare en informes y organismos de reconocido prestigio para poder contrastar adecuadamente los datos.

Estimare el impacto del SMI en el poder adquisitivo, esto lo realizare con el principal objetivo de analizar el aumento en periodos inflacionarios, además hay que tener en cuenta que evaluar el efecto del SMI en el poder adquisitivo durante un periodo con baja inflación cambia mucho frente a periodos inflacionarios. Este punto nos va a permitir ver las diferencias atendiendo a la inflación y a las subidas continuas del SMI, lo que nos permitirá ver si el SMI afecta al poder adquisitivo de los trabajadores.

Esta metodología está planteada para realizar un análisis riguroso y estructurado del impacto del SMI en el mercado laboral, presenta un enfoque claro en determinar las repercusiones negativas en la creación de empleo y en la generación de nuevos puestos de trabajo. Gracias a estos puntos planteados espero alcanzar conclusiones destacables acerca del principal objetivo planteado en el comienzo de la investigación.

### **III. LA CRONOLOGIA TEMPORAL DEL SMI**

#### **3.1 La evolución del SMI en España**

“La reivindicación del salario mínimo a finales del siglo XIX y comienzos del siglo siguiente debe situarse en el contexto de la lucha del movimiento obrero occidental por la jornada de ocho horas y por la mejora de la situación laboral de los trabajadores”. (Montagut, 2016)

“Las primeras regulaciones del salario mínimo se produjeron en Australia y Nueva Zelanda. En el Estado de Victoria se aprobó la Employers and Employes Act en el año 1890. Esta ley surgió por la presión del movimiento obrero, a raíz de las protestas de los obreros que reivindicaban un salario mínimo por trabajo realizado para asegurar el mínimo de subsistencia. Por su parte, la denominada huelga marítima en Nueva Zelanda en 1890 provocó que allí se aprobase el salario mínimo. Fue regulado por la Ley de Arbitramiento y Conciliación Laboral de 1894”. (Montagut, 2016)

En resumen, estas regulaciones del salario mínimo en Australia y Nueva Zelanda fueron una respuesta directa a las presiones de los movimientos obreros, marcando el comienzo de un esfuerzo global por mejorar las condiciones laborales.

“En el caso de otros sitios como México, el salario que recibían los campesinos y obreros no era mucho más justo, puesto que la gran mayoría de las personas recibían un salario miserable que hacía visible el estado de explotación al cual era sometida la clase trabajadora en aquella época. A esta terrible situación se sumaban prácticas que ponían en riesgo la libertad de los trabajadores, como fue el caso de las tiendas de raya (1877-1915) ubicadas en las haciendas y fábricas, las cuales obligaban a las personas a comprar los recursos básicos al mismo patrón, lo que llevaba a contraer una deuda que incluso podía ser hereditaria”. (Mexico, s.f.)

Para abordar la evolución del SMI en España hay que tener en cuenta que el salario mínimo interprofesional no se instaló con la llegada de la democracia a España, sino que entro en funcionamiento en nuestro país mucho antes, concretamente en el año 1963 durante el régimen franquista, al igual que este hecho se dio durante el régimen, también hay que destacar que en la dictadura se crearon los convenios colectivos durante el siglo XIX y principios del siglo XX. (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 503)

“El salario mínimo interprofesional entró en vigor en el BOE el Decreto 55/1963, de 17 de enero de 1963, sobre establecimientos de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por convenios colectivos sindicales o mejoras voluntarias. Compete al estado

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

conforme a lo dispuesto por el artículo primero de la Ley dieciséis de octubre de 1942 la condición de las relaciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal”. (BOE, 1963, pág. 1)

Este decreto, el cual fue promulgado por el régimen franquista, represento un paso vital hacia la formalización de los derechos laborales en España, estableciendo un marco legal para la fijación de salarios mínimos y su conexión con los convenios colectivos.

“A partir del año 1963 se sucedieron las normas de fijación del SMI en España, con una clara intención de elevarlo gradualmente. Fueron muchas las normas aparecidas (entre otros, Decretos 2187/1968, 720/1970, 547/1975, 619/1976, 458/1977, 614/1978, 2458/1978, 888/1979 o 2343/1979) hasta 1980 donde el criterio de establecimiento sufre una importante modificación”. (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 505)

“En Los decretos mencionados se reitera que es necesario elevar proporcionalmente el SMI para impactar en las rentas más bajas, con el fin de lograr una distribución adecuada de la renta nacional y garantizar los medios necesarios de subsistencia a la persona trabajadora, considerando también la situación del país y las exigencias de un desarrollo equilibrado, en esta cuestión vemos que es interesante analizar las cuantías de este Decreto 720/1970, porque, al igual que las anteriores normas mencionadas, fijaba diferentes salarios mínimos entre los grupos de edad siguientes: Si bien, entre 14-15 años el salario era de 8.65 pesetas, entre 16-17 de 13.7 pesetas y a partir de los 18 años la cuantía asciende a 21.64 pesetas. Por tanto, se puede apreciar que es más del doble el salario de una persona mayor de 18 años que el de una persona trabajadora de 14 años”. (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 506)

La evolución del SMI en las décadas de 1970 y 1980 refleja un esfuerzo continuo por mejorar la distribución del ingreso y garantizar un nivel de subsistencia adecuado para todos los trabajadores, adaptándose a las condiciones económicas cambiantes.

“Si nos centramos en el último, en el Decreto 2343/1979 de 5 de octubre su art. primero es esclarecedor de periodos previos y de la vigencia de la Constitución española desde 1978, al establecer que no habría distinción de sexo en el salario mínimo que se estableciera en cualquier actividad del sector de la agricultura, la industria o los servicios; lo que, está reconociéndose es que, con carácter previo al art. 14 de la Constitución -prohibición de la discriminación entre mujeres y hombres- existían diferencias retributivas por sexo” (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 506).

El Decreto 2343/1979, de 5 de octubre, es importante ya que elimina la distinción de sexo en el salario mínimo, alineándose con nuestra Constitución de 1978, que prohíbe la discriminación por género. Este avance refleja un compromiso con la igualdad de género en el ámbito laboral,

“Durante la vigencia de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales, ya estaba en vigor y prohibía generalmente el empleo a menores de 16 años en su art 6. Por lo tanto, es sorprendente que los decretos salariales fijados durante su vigencia se mantuvieran, además hay dos aspectos importantes con relación al SMI que habían sido establecidos por esta ley. El principio de "igualdad de derechos de la mujer y el varón" en derecho del trabajo, aunque desde la década de los 70 los SMI ya no establecían diferencia al respecto, A pesar de que los decretos de la década de los 70 ya habían insistido en ello, se discutió acerca del establecimiento y como debía llevarse a cabo”. (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 506)

La Ley 16/1976 estableció principios de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el trabajo, y prohibió el empleo de menores de 16 años. Aunque la implementación aun enfrentaba desafíos, subrayando la necesidad de una aplicación más rigurosa.

“Centrándonos en este punto, la regulación actual no difiere mucho de la que vimos en el epígrafe anterior, pero tiene tintes paternalistas. Antes que nada, el salario mínimo deberá ser adecuado en relación con el progreso económico del país, permitiendo "una vida moral y digna para el trabajador y su familia". Deberían prestar atención a algunos factores reales como los índices oficiales del costo de vida, la participación del trabajo en la renta nacional y la situación económica nacional. En tercer lugar, su establecimiento sería anual, con efectos a partir del 1 de abril después de recibir un informe previo de la "Organización sindical" -recordemos que no existía pluralidad sindical-, y deberá revisarse al cabo de 6 meses si los factores indicados anteriormente han aumentado un 5%.” (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 506)

“A partir de 1980, la clasificación cambia con la implementación del Real Decreto 1257/1980, de 6 de junio, este decreto establecía salarios mínimos diferenciados entre menores de 17 años como el primer grupo, trabajadores de 17 años y trabajadores a partir de los 18 años. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, que establece el primer Estatuto de los Trabajadores, finalmente había tenido efecto”. (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 506)

“La distribución de años se guardará para el establecimiento de un SMI entre otros, Reales Decretos 1326/1981, 124/1982, 100/1983, 3238/1983, 2299/1984, 2474/1985, 2642/1986. A partir del Real Decreto 170/1990 la organización pasa a ser dos, de 16 a 17 y a partir de 18 Reales Decretos 8/1991,3/1992, 44/1993, 2318/1993, Real Decreto 2548/1994, Real Decreto 2199/1995, 2656/1996, no siendo hasta el Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre de aplicación en 1998 cuando se establezca un SMI generalizado a partir de la edad de acceso al trabajo, 16 años, manteniéndose hasta la actualidad” (RODRÍGUEZ-DIOSDADO, 2022, pág. 507)

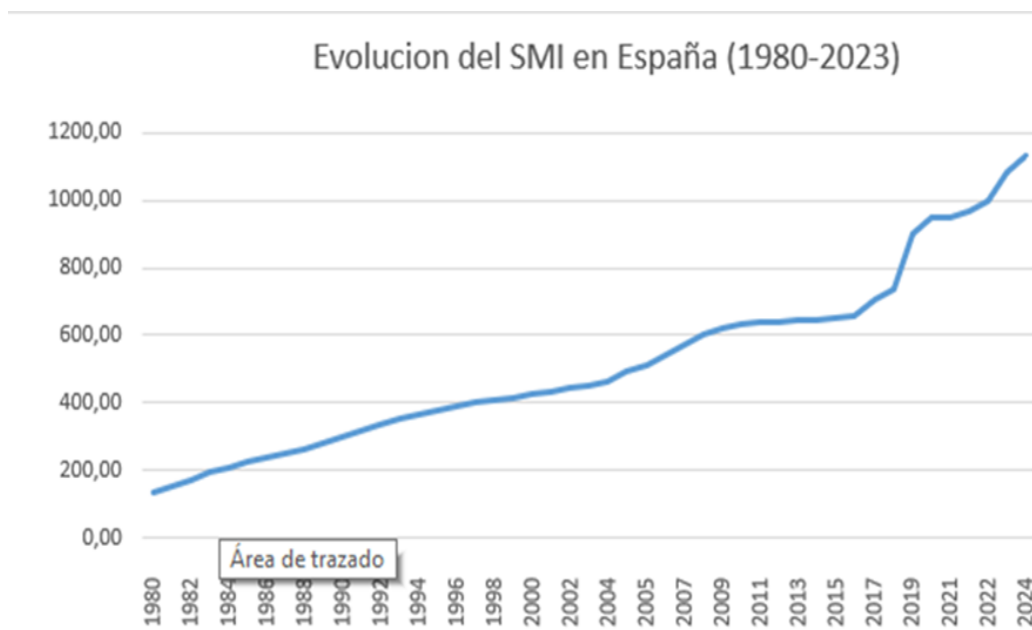
Una vez hemos visto como estos cambios reflejan un avance en la formalización y regulación de los derechos laborales en España, vamos a analizar el gráfico de evolución del SMI desde el año 1980 hasta el año 2023, en el que muestra el salario mensual a 14 pagas a jornada completa.

Como podemos observar desde 1980 hasta el año 2018 el crecimiento del SMI ha ido aumentando poco a poco por los diferentes gobiernos, ya que todos ellos han seguido un ajuste lineal en los incrementos del SMI, en cambio sí nos ponemos a observar vemos que desde el 2019 hasta el 2023 se ha producido un crecimiento más acelerado en el SMI. Este hecho es de vital importancia, ya que nunca se había producido en nuestra historia reciente. Esto nos hace pensar que consecuencias podría traer las políticas gubernamentales más intervencionistas a España.

“Si vamos al año 2019 por la cual se elevó el SMI de 735,90€ a 900€, vemos que supuso un incremento del salario mínimo del 22,3%, lo que implica una subida muy superior a la tasa media de crecimiento anual del 5% nominal observada entre 1981 y 2020”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 5)

Llegando al año 2020 que es donde comenzó la pandemia del COVID-19, podemos ver que durante este periodo hasta que el año 2023 el SMI aumento de 900€ hasta 1080€, lo que supuso un incremento del 18,8%, en el 2024 se dio otra subida de 1080€ a 1134€, lo que implica un incremento en los últimos años del 51,2% por parte del gobierno más intervencionista de la historia. (Trabajo, 2024)

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO



**Gráfico 1.** Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. (Trabajo, 2024)

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.2 La comparativa del aumento del SMI por países

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el salario mínimo interprofesional no se aplica en todos los países del mundo, incluso hay países en los cuales no se aplica el salario mínimo. En el caso de la mayoría de los países avanzados vemos que casi todos los países tienen salario mínimo interprofesional, lo que nos permite ver y comparar acerca del SMI, de la alta productividad y de las condiciones económicas y laborales que hay en los diferentes países.

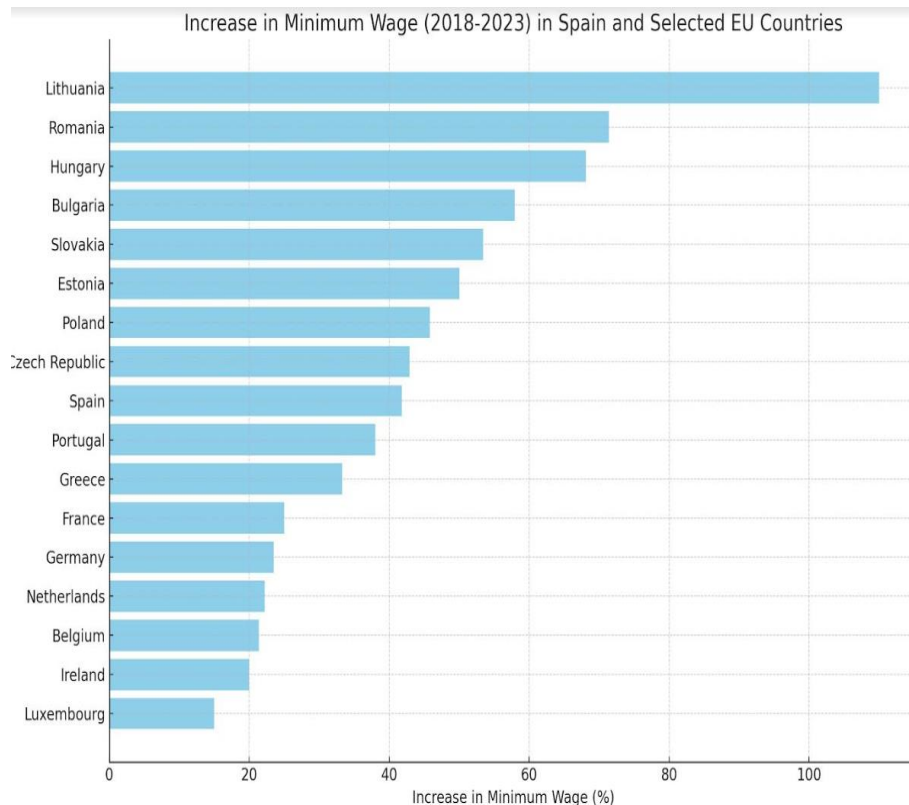
En este gráfico que se sitúa entre 2018 y 2023 vemos que en los países donde más aumento el salario mínimo fue en Lituania, donde se llegó a un aumento del 110%, luego nos encontramos con Rumania en un 74,1% y en tercer lugar Hungría con un 68,1% acercándose al 70% de aumento. (Eurofound, 2023)

En el caso de España, aumento de 736 euros a 1080 euros, lo que representa un incremento del 47%, este incremento sitúa a España en uno de los más significativos entre los países de la UE, situando a España en una posición destacada en el ranking de los salarios mínimos. (Eurofound, 2023)

Por último, entre los países que menos subieron el SMI nos encontramos a Bélgica y Irlanda con un aumento del 21,4%, y del 20% respectivamente, pero el país que menos lo incremento fue Luxemburgo con un aumento del 15%. (Eurofound, 2023)

Si nos fijamos en los datos, tenemos que preguntarnos si realmente incrementar el SMI ha permitido que los españoles puedan mejorar sus condiciones económicas, por ello además de analizar la subida del SMI vamos a comparar con una serie de variables, para ver si esta subida se ha producido en relación con dichas variables.





**Gráfico 2. Aumento del salario mínimo 2018-2023 en España y en los Países Europeos** (Eurofound, 2023)

**Fuente: Eurofound 2023**

“El Estatuto de los Trabajadores fija en su artículo 27 las variables a tener en cuenta para subir el SMI. Entre estas variables se encuentra el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Por lo tanto, si observamos la evolución de la productividad, no se puede desvincular el crecimiento de los salarios de la evolución de la productividad ya que es contraproducente”. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 12)

En el gráfico 3 vamos a centrarnos en uno de los factores más importantes que hay que tener en cuenta para valorar la subida del SMI, en este caso analizaremos la productividad de España y la de los diferentes países europeos.

“Entre los 34 países avanzados, España fue donde peor evolucionó la productividad entre 2018 y 2023, con una caída de 3,8%. Eso se compara con un incremento medio para el resto de esos países de 4,6%. Entre los países más grandes de los seleccionados, EE. UU. incrementó su productividad un 6,2%, Corea del Sur un 3,7%, y Australia y Reino Unido mostraron ligeros incrementos. En cambio, Italia, Francia, Japón y Canadá presentaron retrocesos inferiores a 1%. En Alemania, la misma se redujo 1,7%, mientras que en Portugal se registró un incremento de 4,6%”. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 11)

“El informe CEPYME, nos muestra que la productividad de las pymes se sitúa en el mismo nivel que en 2015 y es un 9,6% más baja que en 2009. En el mismo periodo en el que el conjunto de la economía española había registrado la caída de productividad mencionada, se produjo un incremento incluso por encima de la evolución de los precios, ese incremento es de 30 puntos porcentuales por encima de la inflación”. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 5)

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

“Las alzas deben siempre ir acompañadas de moderación y de la marcha de la situación empresarial para no impactar en el empleo. Esto nos hace pensar que la subida se propuso para equipararnos con los países de la UE, con el propósito de conseguir que el incremento llegara hasta al 61% del salario promedio neto de jornada completa, aunque todo ello se hizo sin atender a los graves efectos que podía ocasionar en el mercado de trabajo”. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 7)

Si sacamos conclusiones de los datos, observamos que el gobierno más intervencionista de España hizo crecer los salarios muy por encima de la productividad nacional. “Esto ocasiono un gran aumento en el coste laboral por unidad producida, el aumento de los precios, una gran caída de la competitividad, perjudico a la contratación de personal, se fomentó el reemplazo de mano de obra por maquinaria y tiende en la mayoría de los casos a caer la rentabilidad y la inversión”. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 11)



Gráfico 3. Productividad entre 2018-2023 (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 11)

Fuente: CEPYME sobre la base de Eurostat, OCDE e INE

Desde mi punto de vista es muy curiosa la evolución del SMI en España de estos últimos años con respecto a otros países, ya que se dan dos factores fundamentales en los que nunca se debería de permitir una subida de tanta diferencia. El primer factor es como vimos anteriormente la caída de la productividad en España y el segundo factor es la inflación descontrolada que acaba con el poder adquisitivo de la población. Este último factor si es importante recalcarlo, porque las políticas de gasto público masivo y deuda han contribuido a tener una inflación persistente, la cual se ha acabado agrandando, de manera que el BCE ha tenido que subir los tipos de interés.

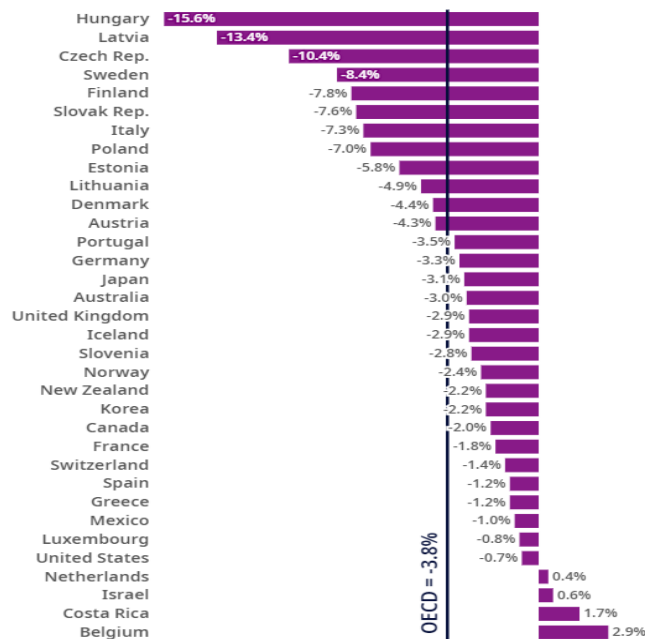
El gráfico 4 muestra el cambio porcentual entre los salarios reales entre el primer trimestre de 2022 y el primer trimestre de 2023. En el caso de que la inflación haya superado el crecimiento de los salarios nominales estaremos hablando de una disminución del salario real.

Si comparamos entre los diferentes países vemos que Hungría y Letonia han experimentado un crecimiento significativo en los salarios reales de un 15,6% y de un 13,4% respectivamente. En el caso de España observamos una disminución en los salarios reales de un -1,2, además hay otros países como Grecia y México que también están experimentando salarios reales negativos parecidos a los de España. (Economico, 2023)

Al final vemos que por mucho que España haya subido casi un 50% su salario mínimo como vimos en el gráfico 2, si realmente se produce dicha subida con una caída de la productividad de un 3,8% como vimos en el gráfico 3 y con una inflación descontrolada como vimos en el 4, desde luego que es complicado que los salarios reales crezcan. Esto nos hace darnos cuenta de que subir el SMI no es la panacea, España necesita medidas adicionales para estar a la altura de otros países y para ello es fundamental controlar la inflación y proponer medidas para que los salarios crezcan.

### Growth in real wages

% change, Q1 2023 vs Q1 2022



**Gráfico 4. Crecimiento en los salarios reales** (Economico, 2023)

**Fuente: OECD Employment Outlook 2023**

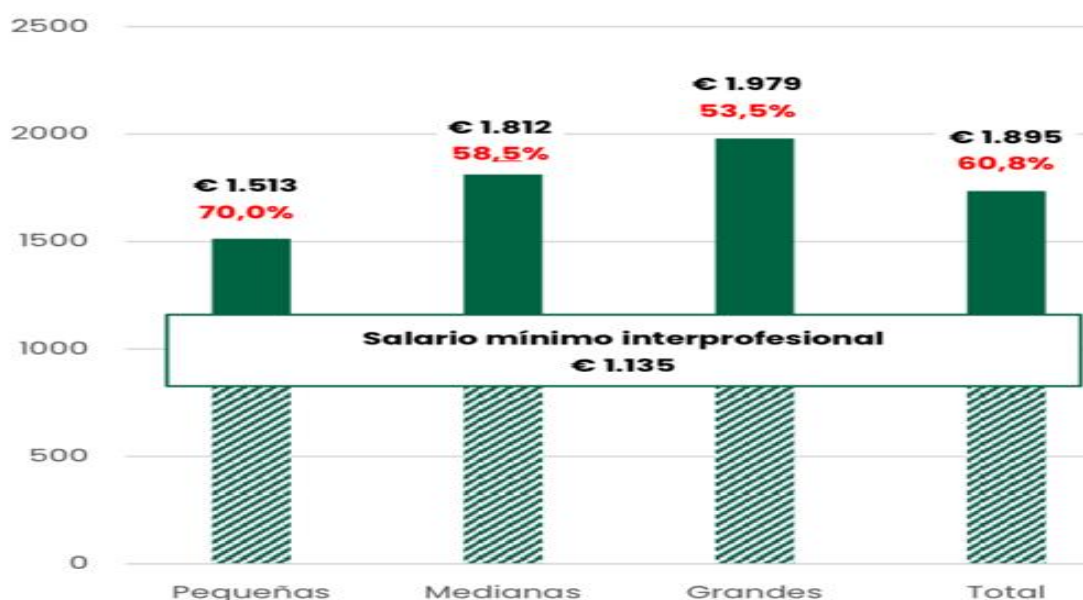
#### IV. LOS PRINCIPALES EFECTOS DEL SMI DENTRO DEL MERCADO DE TRABAJO

##### 4.1 La Importancia del incremento del SMI en los costes laborales

“La Pequeña y Mediana Empresa desempeña un papel fundamental en el crecimiento económico y el fomento de la competitividad en el ámbito europeo. En primer lugar, antes de analizar la repercusión del SMI en los costes laborales hay que tener en cuenta que España es un país donde las pymes suponen el 99,8% de las empresas, representan poco más del 62% del valor añadido bruto y el 66% del empleo empresarial total. Concretamente, las pymes con asalariados suponen el 46% de las empresas, y emplean a más de 8 millones de trabajadores, lo que representa el 53,30% del empleo empresarial total. La relevancia de las pymes en nuestro país implica analizar seriamente cualquier tipo de regulación o política que afecte directamente al sector privado”. (MINISTERIO DE INDUSTRIA, ABRIL 2019, pág. 4)

Atendiendo a la importancia de las pymes, vamos a ver los efectos negativos que han sufrido las pymes en nuestro país como consecuencia de las continuadas subidas del SMI, además veremos como estos incrementos han hecho que sus costes de contratación se hallan disparado con respecto a los años anteriores.

Si analizamos el impacto por tamaño de empresa, observamos que la pequeña empresa es la más perjudicada por las continuas alzas del SMI. Un mismo salario mínimo tiene un impacto diferente en cada tamaño de empresa. Las más pequeñas, al pagar los salarios más bajos por su productividad menor, son las que sufren una mayor carga. El salario mínimo neto alcanzará al 70% del salario medio neto de jornada completa. Una carga excesiva que conlleva riesgos para la sostenibilidad de esas empresas y del empleo que generan. En el caso de las medianas y grandes el salario mínimo neto alcanzara el 58,5% y el 53,5% respectivamente. La media total estaría en el 60,8%. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 13)



**Gráfico 5. Un mismo salario mínimo es más costoso para las pequeñas empresas**  
(CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 13)

**Fuente: : CEPYME sobre la base de INE y Comisión Asesora del SMI**

Si atendemos al siguiente caso que nos muestra el Informe CEPYME, podremos observar de forma más detallada como afecta la subida del SMI al incremento de costes laborales de las pequeñas y medianas empresas.

“El Salario mínimo es de 15.890€ al año, el coste salarial mínimo efectivo para el empleador es hasta un 75% más alto que el salario mínimo. Si se tienen en cuenta el impacto de las dos pagas extraordinarias, las cotizaciones sociales a cargo del empleador y el Mecanismo de Equidad Intergeneracional que subirá cada año hasta 2029. Se llega a que el coste salarial mínimo mensual es de entre 1.740 euros y 1.824 euros, según cual sea el tipo de cotización de accidentes de trabajo. El coste salarial efectivo por mes de trabajo está en un rango de entre 1.898 euros y 1.990 euros, teniendo en cuenta vacaciones. Es decir, que el coste salarial efectivo mensual es entre un 67% y un 75% más alto que la cifra conocida del salario mínimo. Con el SMI de 1.135 euros, el coste mínimo de contratar es de 1.740 euros por mes”. (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 14)

Al final este gráfico nos muestra la carga financiera adicional que la empresa debe considerar a la hora de contratar empleados como consecuencia de la subida, aunque también hay un aspecto importante a considerar, en este caso no solo las subidas del SMI obligan a que las empresas tengan que reestructurar sus cuentas y asegurar su sostenibilidad en el mercado laboral, sino que también la cantidad de costes e impuestos que se aplican sobre el SMI empobrecen masivamente a las pequeñas y medianas empresas de nuestro país, las cuales se ven en serias dificultades para poder contratar y ser competitivas.

Cotizaciones sociales	
Mínimo (31,38%)	4.986,28
Máximo (37,73%)	5.995,30

Coste salarial anual	
Mínimo	20.870,28
Máximo	21.885,30

Coste salarial mensual	
Mínimo	1.739,69
Máximo	1.823,77

Coste salarial efectivo por mes de trabajo (1)	
Mínimo	1.897,84
Máximo	1.989,57

Pro memoria:	
<b>Cotizaciones Sociales a cargo del empleador:</b>	
Contingencias comunes	23,60%
Desempleo	5,50%
Fogasa	0,20%
FP	0,60%
Mecanismo Eq Int	0,58%
<b>Subtotal</b>	<b>30,48%</b>
Accidentes y Enfermedad	
Mínimo	0,90%
Máximo	7,25%
Total	
Mínimo	31,38%
Máximo	37,73%

(1) Es el coste anual dividido once meses de trabajo.

Fuente: CEPYME

**Gráfico 6 . Con el SMI de 1.135 euros, el coste mínimo de contratar es de 1.740 euros (CEPYME, DICIEMBRE DE 2023, pág. 14)**

**Fuente: : CEPYME**

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) tiene como objetivo fundamental conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y mes.

Si tenemos en cuenta el coste laboral de las empresas cogiendo el último trimestre de cada año como referencia, desde el último trimestre del año 2020 hasta el último trimestre del año 2021 se ha producido un incremento del 4,4%, desde el último trimestre del año 2021 hasta el último trimestre del año 2022 se ha producido un incremento del 4,2%, en última instancia desde el último trimestre del año 2022 hasta el último trimestre del año 2023 se ha producido un incremento del 5% y se situó en 3.145,99 euros por trabajador y mes. Si nos fijamos en la variación desde el segundo trimestre del año 2020 hasta el último trimestre del año 2023 podemos observar un incremento del 28,78%. (INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Trimestre 4/2023)

Si nos ponemos a analizar desde el año 2020 que es cuando la pandemia había dejado sus primeros efectos en la economía hasta el último trimestre del año 2023, vemos como año tras año el coste laboral se iba incrementando en relación con el salario. Todo esto no es mera casualidad, ya que a medida que el gobierno más intervencionista ha ido subiendo el SMI y subiendo las cotizaciones, hemos visto como el coste laboral se ha disparado por completo estos últimos años.



**Gráfico 7 . INE, Coste laboral por trabajador cada mes (INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Trimestre 4/2023)**

**Fuente: : Elaboración Propia**

## 4.2 Las variaciones que experimentan los diferentes colectivos

En este apartado vamos a ver que colectivos están particularmente afectados por la gran subida del SMI en el año 2019 centrándonos en el informe de la fundación ISEAK .

“Para realizar este análisis, la fundación ISEAK ha utilizado los microdatos correspondientes a la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2019. Este estudio se realiza sobre una muestra de un 4% del total de personas que tienen relación con la Seguridad Social. Esta selección de datos se realiza de manera aleatoria y es representativa de la población de referencia. La MCVL incluye información sobre las características personales de cada individuo, así como todos los episodios de afiliación a la Seguridad Social, además se conocen los datos tanto de empleo como de desempleo, el tipo de contrato, el porcentaje de jornada y la información acerca de las bases de cotización mensual de cada individuo. A través de estos datos voy a plantear las distintas situaciones en las que observamos grandes variaciones”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 12)

“Uno de los objetivos de este informe es incluir en el análisis a colectivos de personas asalariadas más allá de aquellas que trabajan todo el mes a tiempo completo. Por lo tanto, y dado que hay una gran heterogeneidad en días y horas trabajadas, es necesario recurrir al salario por hora trabajada para realizar comparaciones en las rentas del trabajo y determinar la situación de cada individuo con respecto al SMI”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021)

“Para calcular el salario por hora trabajada, se deben tener en cuenta el número de días que cada persona ha trabajado en el establecimiento de referencia, posteriormente utilizando la variable de coeficiente de parcialidad, se imputa el número de horas diarias trabajadas en el periodo de referencia y por último se cruza con la base de cotización mensual que corresponda según la persona”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 14)

$$\frac{\text{Base de cotización mensual}/\text{N}^{\circ} \text{ días trabajados en mes de referencia}}{\text{N}^{\circ} \text{ de horas trabajadas observadas en periodo t}}$$

**Gráfico 8. Salario por hora trabajada** (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 14)

**Fuente: Elaboración ISEAK**

“En este escenario se establece que el número de horas trabajadas en una jornada completa es de 8. En el caso de una persona que trabaje a media jornada contando con un coeficiente de parcialidad de 500 en la MCVL, el número de horas diarias trabajadas será de cuatro”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 14)

“En este caso el SMI se fija en 14 pagas, para trabajar con bases de cotización es necesario prorratear los 950€ en 12 pagas, por lo que la referencia mensual pasa a ser 1050€. Además, dado que el análisis planteado requiere utilizar el salario/hora, también es necesario expresar esta referencia de la misma forma, por lo que las personas potencialmente afectadas

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

serán aquellas que tengan un salario/hora inferior a 4,375€”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 14)

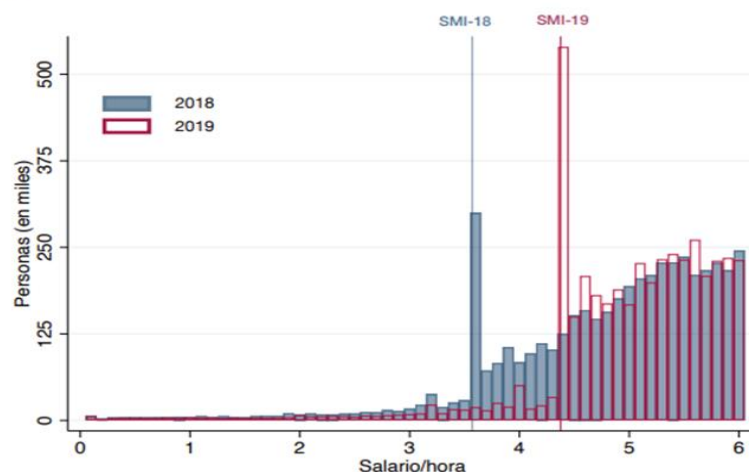
“Se muestra la distribución del salario/hora antes de que el nuevo SMI entrase en vigor justo en noviembre de 2018 y en el periodo inmediatamente posterior a la implementación del nuevo SMI en enero de 2019. De esta manera, se puede observar que hay un movimiento de distribución salarial desde 2018 en gris al SMI de 2019 en rojo. Si observamos el gráfico se muestra la distribución hasta los 6€/hora con el fin de ilustrar con mayor detalle los cambios en los rangos salariales próximos al viejo y nuevo SMI”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 15)

En el gráfico podemos observar un desplazamiento hacia la derecha en el número de personas, esto es debido a que la subida del SMI ha ocasionado una bajada del número de personas asalariadas con un rango de salario/hora más bajo y en el otro lado ha habido un ligero incremento en los rangos de salario/hora más altos. Esto nos hace ver claros efectos negativos, ya que los individuos afectados por la subida serán aquellos que en el momento de la subida no hayan podido mantener su puesto de trabajo o por el contrario no hayan visto en aumento significativo en su salario, lo cual nos indica que si tiene efectos adversos.

Al final con este panorama de subidas del SMI de estos últimos años, en mi opinión creo que realmente no compensa que algunos trabajadores cobren un poco más de salario a cambio de que otros puedan llegar a perder su puesto de trabajo o no haber visto significativamente aumentado su salario.

En esta situación, en vez de adoptar medidas intervencionistas, sería partidario de aplicar medidas centradas en incrementar la contratación, mejorar la formación y capacitación de los trabajadores y reducir los tributos de cara a que las pymes no tengan problemas en la contratación, al final lo que se busca es que en un futuro el salario medio suba sin tener que depender de los efectos adversos que pueden suponer las subidas del SMI.

Gráfico 2. Distribución de la población asalariada por rangos salariales (2018 y 2019)



**Gráfico 9. Distribución de la población asalariada por rangos salariales 2018 y 2019** (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 15)

**Fuente:** : *Elaboración de la Fundación ISEAK a partir de la MCVL*



En el gráfico 10 vemos la relación entre la subida del SMI en España y las tasas de paro de diferentes grupos demográficos entre 2018 y 2023. Los grupos analizados incluyen jóvenes de 16 a 24 años, adultos de 25 a 54 años, mayores de más de 55 años, hombres, mujeres y extranjeros. Este análisis es importante para entender como los cambios en el SMI pueden influir en el empleo y la estabilidad laboral de estos grupos.

Si analizamos por fases vemos dos grandes periodos, el primer periodo es de 2018 a 2019 donde se produce el impacto inicial de la mayor subida del SMI y el segundo periodo que es de 2020 a 2023 donde se produce la adaptación y recuperación del empleo a pesar de las subidas del SMI.

El primer periodo de 2018 a 2019 es crítico, debido al aumento significativo del SMI de 735.9 a 900 euros al mes, lo que supone un incremento de más del 22% (Trabajo, 2024). Este cambio marcó un punto de inflexión en la política laboral y tuvo impactos visibles en las tasas de paro de diferentes grupos:

En los jóvenes de 16 a 24 años la tasa de paro aumentó de 35% en 2018 a 37% en 2019. Este incremento puede atribuirse a la mayor vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado laboral, donde el aumento del SMI pudo haber llevado a las empresas a reducir la contratación de jóvenes. En los adultos de 25 a 54 años la tasa de paro también mostró un ligero aumento de 12% a 13%, en este caso el cambio es menos pronunciado, reflejando una mayor estabilidad laboral en este grupo. En los mayores de más de 55 años, la tasa de paro aumentó de 8% a 9%. Este grupo puede enfrentar mayores dificultades para encontrar empleo cuando los costes salariales aumentan más de la cuenta. En las mujeres la tasa de paro para las mujeres aumentó de 18% a 20%, reflejando una mayor sensibilidad a los cambios económicos que otros colectivos. En los hombres la tasa de paro aumentó de 15% a 16%. Aunque también se observa un incremento, es menor en comparación con las mujeres. En los extranjeros la tasa de paro aumentó significativamente de 25% a 27%, destacando las mayores barreras que se enfrentan en el mercado laboral. (INE, Tasas de Paro por Edad y Sexo, 2023)

El segundo periodo de 2020 a 2023 es de adaptación y recuperación, el SMI continuó aumentando, pero las tasas de paro muestran tendencias diferentes, en el 2020 el SMI se incrementó a 950 euros al mes. (Trabajo, 2024) La tasa de paro de los jóvenes alcanzó un pico del 41%, reflejando el impacto combinado del aumento del SMI y la incertidumbre económica causada por la pandemia de COVID-19. (INE, Tasas de Paro por Edad y Sexo, 2023)

En el 2021 con el SMI en 965 euros/mes (Trabajo, 2024), la tasa de paro de los jóvenes disminuyó a 31%, mientras que los adultos y mayores también mostraron una reducción en sus tasas de paro. Este descenso puede deberse a medidas de recuperación económica y la adaptación de las empresas a los nuevos costes salariales. (INE, Tasas de Paro por Edad y Sexo, 2023)

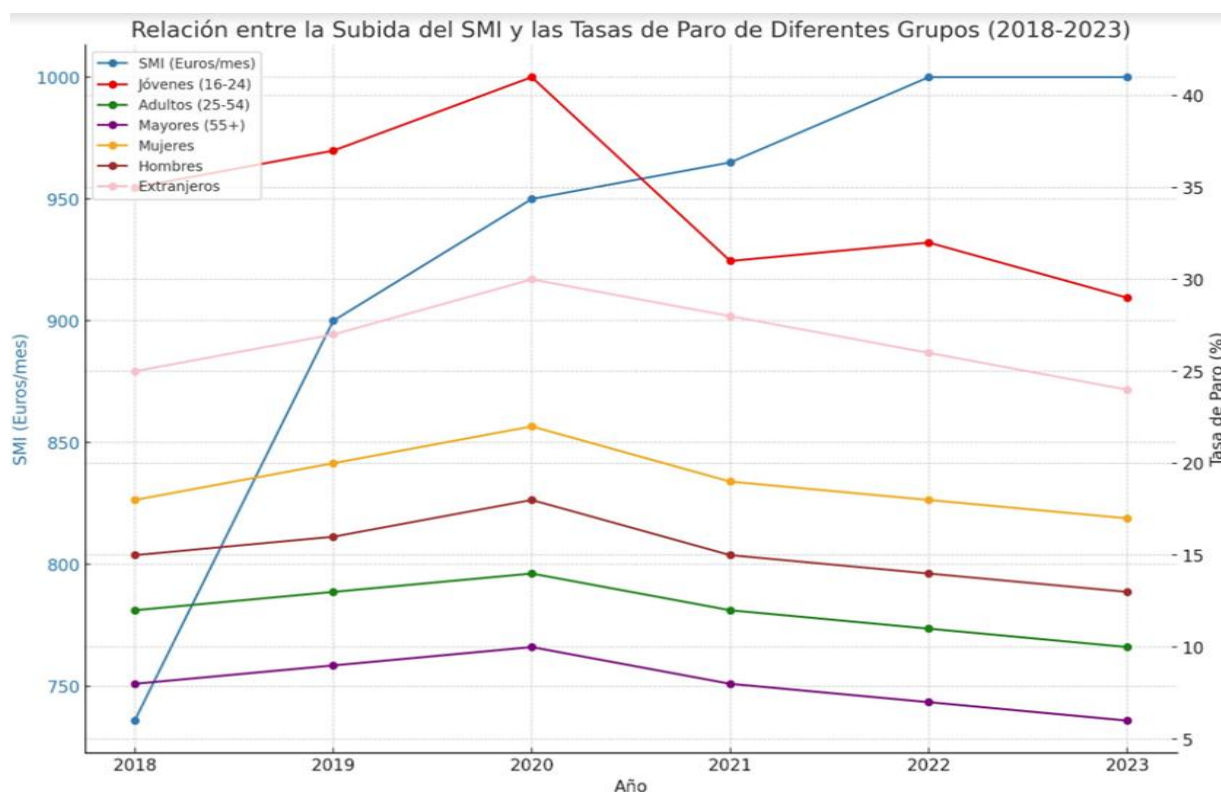
En el 2022 y 2023 con el SMI estabilizado en 1000 euros/mes (Trabajo, 2024), las tasas de paro continuaron disminuyendo. En 2023, la tasa de paro de los jóvenes cayó a 29%, la de los adultos a 10%, y la de los mayores a 6%. Las tasas de paro para mujeres y hombres también mostraron una reducción, situándose en 17% y 13% respectivamente. La tasa de paro de los extranjeros disminuyó a 24%. (INE, Tasas de Paro por Edad y Sexo, 2023)

En particular, el periodo de 2018 a 2019 destaca por el impacto inicial de la significativa subida del SMI de un 22%, la cual incremento las tasas de paro de los jóvenes y de los extranjeros, mientras que los años posteriores muestran una estabilización y reducción en las tasas de paro, reflejando una combinación de adaptación económica y políticas de recuperación post pandemia.

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

Gracias al gráfico vemos que el colectivo más afectado por la subida del SMI, en términos de tasas de paro más altas son claramente los jóvenes de 16 a 24 años que están representados con la línea roja, en cuantos a los siguientes colectivos más afectados en segunda posición son los extranjeros representados por la línea rosa y en tercera posición las mujeres con la línea verde.

Esto nos lleva a la conclusión de que subir el SMI de forma tan brusca puede tener efectos muy negativos para el empleo, en cambio si se hace atendiendo a una situación económica estable, si se hace teniendo en cuenta las variables que comentamos anteriormente y de manera que las empresas puedan adaptarse, desde luego que las repercusiones en el empleo no serían tan perjudiciales.



**Gráfico 10. Relación entre la subida del SMI y las tasas de paro de diferentes grupos (2018-2023)** (INE, Tasas de Paro por Edad y Sexo, 2023) (Trabajo, 2024)

**Fuente:** : *Elaboración Propia Datos INE y Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social*

“En este punto vamos a analizar una tabla que se centra en el perfilado de la población total de personas afectadas por la subida en noviembre de 2018. Si nos fijamos en los datos vemos como la subida del SMI afecta en mayor medida a mujeres, jóvenes, y a personas en establecimientos pequeños, además podemos observar con más claridad que colectivos están sobrerrepresentados o infrarrepresentados entre las personas afectadas, en este caso las que tienen sobre representación están en color naranja y en color granate aquellos casos en los que este hecho se debe a una diferencia de genero notable”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 22)

En cuanto al género, los hombres constituyen el 52,5% de la población asalariada y el 43,2% de los afectados por la subida del SMI. Las mujeres constituyen el 47,5% de la población asalariada y el 56,8% de los afectados por la subida del SMI, mostrando una sobrerrepresentación en la celda naranja. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 23)

En cuanto al grupo de edad, los que tienen de 16 a 25 años representan el 8,1% de la población asalariada, en cambio representan el 21,8% de los afectados por la subida del SMI, indicando una sobrerrepresentación en la celda naranja. Además, hay una diferencia de género notable con 26,1% de los hombres afectados en la celda granate y 18,5% de mujeres. Los que tienen de 26 a 35 años constituyen el 22,9% de la población asalariada y un 27,1% de los afectados por la subida del SMI, también mostrando sobrerrepresentación en la celda naranja. Hay prácticamente igualdad en el impacto de género con 27,4% de hombres y 26,9% de mujeres afectados. En los que tienen de 36 a 44 años, 45 a 54 años y más de 55 años, no están destacadas en colores naranja o granate, indicando representaciones proporcionales y sin diferencias de género significativas. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 23)

En cuanto a la nacionalidad extranjera vemos que los más afectados son del grupo de los 26 a los 35 años en un 22,2% como podemos ver en la celda de color naranja. En la celda de color granate de ese mismo grupo hay que destacar una variación muy grande entre hombres y mujeres, por el que los hombres se ven afectados en un 24,7%. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 23)

En cuanto al tamaño de establecimiento vemos que el 57% de personas afectadas son de establecimientos de menos de 10 trabajadores y en este caso las más afectadas son las mujeres en un 59,7% frente al 53,5% de hombres afectados. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 23)

En último caso, encontramos el sector de actividad primario el cual está sobrerrepresentado por hombres y en proporción por esa razón les afecta mucho más ellos en un 17,8%, en el sector de actividad terciario pasa justamente lo contrario, al estar sobrerrepresentado por mujeres les afecta a ellas en un 24,6% (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 23)

Si sacamos conclusiones observamos que los colectivos de jóvenes, mujeres y extranjeros están sobrerrepresentados entre los afectados por la subida del SMI, también observamos que existen diferencias de género notables, en este caso las mujeres siendo más afectadas en varios colectivos como vemos en las celdas naranjas, por el lado de los establecimientos pequeños y ciertos sectores de actividad primario, también muestran una mayor afectación por la subida del SMI.

Estas observaciones nos indican la necesidad de políticas específicas para mitigar el impacto desproporcionado en estos colectivos.

TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO  
MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

Colectivo	Total población asalariada	Población afectada por la subida del SMI	Hombres afectados por la subida del SMI	Mujeres afectadas por la subida del SMI
<b>Género</b>				
Hombres	52.5 %	43.2 %	-	-
Mujeres	47.5 %	56.8 %	-	-
<b>Edad</b>				
16-25 años	8.1 %	21.8 %	26.1 %	18.5 %

**iseak**

Colectivo	Total población asalariada	Población afectada por la subida del SMI	Hombres afectados por la subida del SMI	Mujeres afectadas por la subida del SMI
26-35 años	22.9 %	27.1 %	27.4 %	26.9 %
36-44 años	31.9 %	24.3 %	23.1 %	25.1 %
45-54 años	26.8 %	19.9 %	17.6 %	21.7 %
Más de 56 años	10.4 %	6.9 %	5.8 %	7.8 %
<b>Nacionalidad</b>				
16-25 años	90.1 %	77.7 %	75.3 %	79.6 %
26-35 años	9.9 %	22.2 %	24.7 %	20.3 %
<b>Tamaño de establecimiento</b>				
Menos de 10 trab	29.0 %	57.0 %	53.5 %	59.7 %
10-49 trab	22.1 %	18.8 %	20.5 %	17.5 %
50-249 trab	20.4 %	14.3 %	16.1 %	13.0 %
250 o más trab	28.6 %	9.8 %	9.9 %	9.8 %
<b>Sector actividad</b>				
Sector primario	2.1 %	10.2 %	17.8 %	4.4 %
Industrias extractivas y manuf. y suministros	14.2 %	5.8 %	6.8 %	5.1 %
Construcción	6.0 %	2.0 %	3.3 %	1.0 %
Comercio	17.0 %	17.0 %	15.2 %	18.3 %
Transporte y almacenamiento	4.9 %	2.4 %	4.1 %	1.1 %
Hostelería	8.1 %	8.8 %	8.4 %	9.0 %
Información y comunicaciones	3.5 %	2.1 %	2.7 %	1.6 %
Finanzas, seguros e inmobiliarias	2.9 %	1.9 %	1.8 %	2.0 %
Profesionales, científicas y técnicas	5.1 %	4.8 %	4.3 %	5.2 %
Administrativas y servicios auxiliares	8.3 %	11.8 %	13.8 %	10.2 %
Administración pública	7.3 %	5.1 %	6.5 %	4.1 %
Educación	5.3 %	4.7 %	3.1 %	5.9 %
Sanidad y servicios sociales	9.5 %	5.4 %	2.6 %	7.5 %
Hogar, actividades asociativas, y artísticas y recreativas	5.9 %	18.1 %	9.6 %	24.6 %

**Gráfico 11. Perfilado de la población afectada por la subida del SMI en noviembre de 2018**

(ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 22 y 23)

**Fuente: : Elaboración de la Fundación ISEAK a partir de la MCVL**

Las coincidencias en los datos de los diferentes gráficos muestran la realidad de quien son los colectivos más vulnerables y de sus claros efectos negativos.

En la distribución de la población asalariada por rangos salariales muestra una serie de grupos que están mayoritariamente en los rangos salariales bajos. A raíz de profundizar en los dos siguientes gráficos, vemos que la relación entre la subida del SMI y las tasas de paro de los diferentes grupos llegan al mismo punto, los jóvenes y extranjeros son los que tienen las tasas de paro más altas junto con las mujeres, que presentan una tasa elevada. En el caso de la población afectada por la subida del SMI en noviembre de 2018, destacan jóvenes, extranjeros y mujeres, debido a que están sobrerrepresentados entre los afectados por la subida del SMI.

Si nos ponemos a comparar entre los diferentes gráficos que hemos ido analizando, vemos una clara evidencia de que los grupos más afectados son los jóvenes, los extranjeros y las mujeres.

### **4.3 Los cambios en la Distribución Salarial y de Rentas**

El objetivo es ver los cambios que han tenido lugar en la distribución salarial tras las constantes subidas del SMI, lo que permitirá ver cambios en la desigualdad salarial.

“Este gráfico nos muestra los movimientos en la distribución salarial entre los periodos mencionados, cada barra representa la diferencia en el número de personas entre noviembre de 2018 y 2019 para cada rango de salario/hora, expresada en términos relativos del total de empleo asalariado en noviembre de 2018. En cuanto al gráfico si la barra muestra un valor negativo, se puede concluir que hay menos personas en 2019 en ese rango de salario/hora. Para ver la pérdida o ganancia del empleo acumulado, se dibuja una línea naranja que captura la acumulación de los cambios ocurridos en el empleo hasta ese rango”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 28)

“Para representar la pérdida o ganancia de masa salarial, se representa la variación acumulada en la línea verde, que tiene en cuenta tanto la diferencia del nivel de empleo de cada rango, como las horas trabajadas por todas las personas situadas en ese tramo. Si nos ponemos a observar el gráfico, vemos un descenso importante en el número de personas asalariadas por debajo del nuevo SMI, aunque también se observa un incremento notable en torno a algunos rangos salariales superiores. Esto nos indica que no todas las personas que tenían un salario inferior al nuevo mínimo legal se han desplazado en la distribución salarial”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 29)

Se observa un descenso significativo en el número de personas asalariadas en los rangos salariales bajos, principalmente por debajo del nuevo SMI, esto significa que muchas personas que estaban en estos rangos salariales han sido desplazadas a otros rangos o han salido del mercado laboral, también se puede apreciar un incremento notable en ciertos rangos salariales superiores. Esto nos indica que algunas personas que antes ganaban menos que el nuevo SMI han visto un aumento en sus salarios.

Atendiendo a la tendencia acumulada del empleo representada por la línea naranja, nos muestra que inicialmente hay una pérdida acumulada de empleo en los rangos salariales más bajos y a medida que avanzamos a rangos salariales más altos, la línea se nivela y comienza a subir, indicando una recuperación en el empleo acumulado en estos rangos.

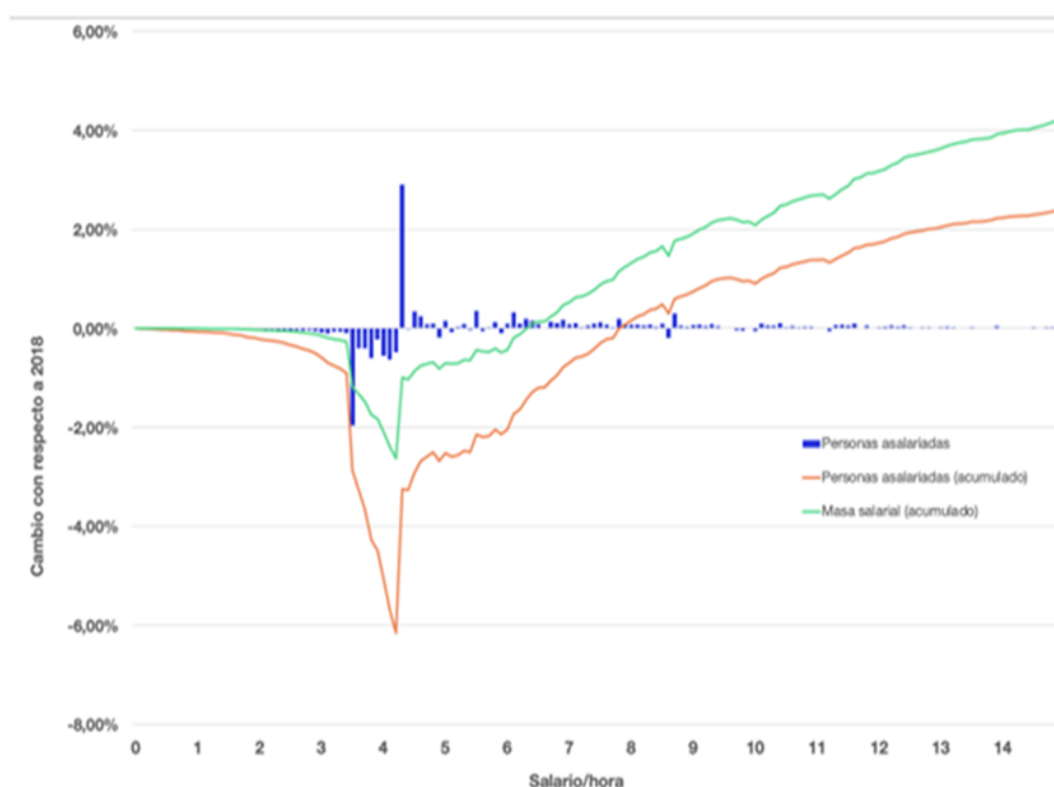
## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

“En concreto, se observa que el nivel de empleo acumulado hasta el rango del nuevo SMI es aproximadamente un 3% inferior al del año anterior. Aunque esta diferencia se reduce hasta estabilizarse en torno al 2% en los rangos salariales superiores más cercanos al nuevo SMI, no es menos cierto que el descenso no se compensa hasta rangos salariales muy superiores en torno 8 euros por hora trabajada”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 29)

En cuanto a la tendencia acumulada de la masa salarial representada por la línea verde, sigue una tendencia similar, pero más suave que la anterior, reflejando una variación en la masa salarial total. A pesar de la pérdida inicial en los rangos más bajos, la masa salarial acumulada muestra una tendencia positiva en los rangos salariales superiores.

“En lo que a la masa salarial respecta, también se observa una caída y posterior recuperación entre los rangos del viejo y nuevo SMI, aunque en este caso la diferencia es de un 1% y la pérdida se compensa en un rango salarial más cercano al SMI en 6,4 euros por hora”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 29)

Este análisis muestra que el nuevo SMI ha tenido un impacto desestabilizador en los salarios más bajos, aunque ha habido mejoras en los niveles salariales más altos, lo cual es un indicativo de aumentos salariales a costa de una posible destrucción de empleo.



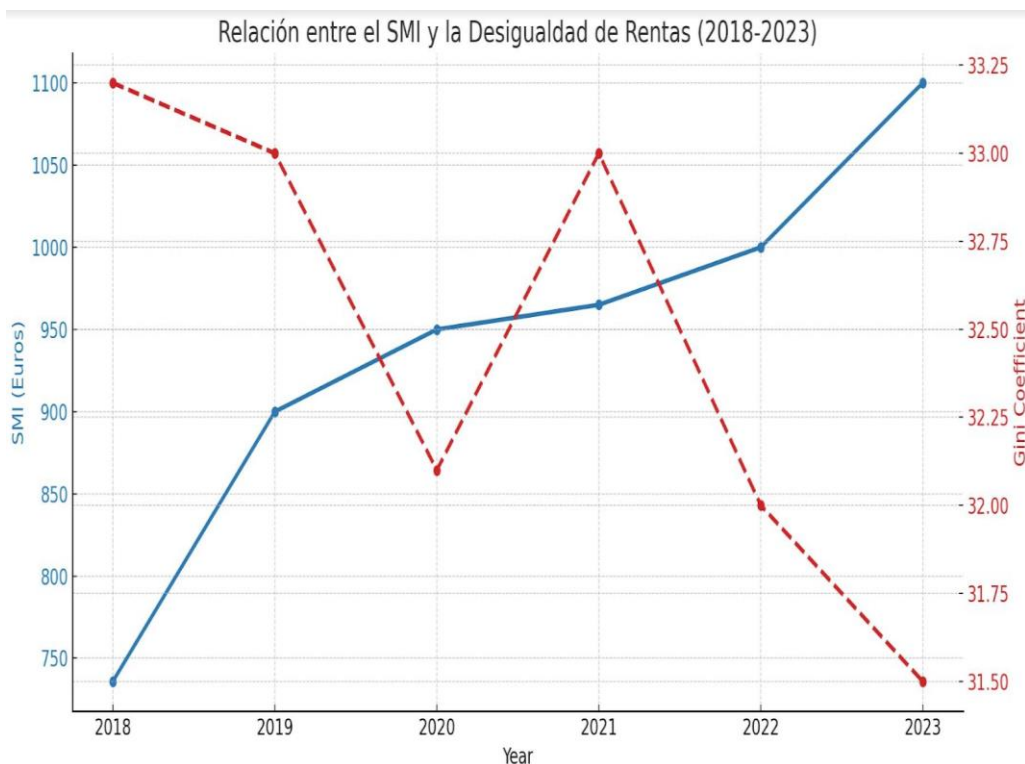
**Gráfico 12 Diferencia en número de personas asalariadas entre 2018 y 2019 por rangos salariales.** (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 30)

**Fuente: : Elaboración de la Fundación ISEAK a partir de la MCVL**

Este gráfico se centra en comparar la relación existente que hay entre el incremento del SMI y la desigualdad de rentas durante el periodo de 2018 a 2023 en España, para analizarlo hemos cogido la evolución del SMI y el coeficiente de Gini, en este caso hay muchos otros factores que pueden influir en la desigualdad de rentas, pero está claro que el aumento del SMI marca un factor muy importante que hay que analizar.

Desde el 2018 a 2019, se puede observar un incremento brutal del Salario Mínimo Interprofesional de más de un 22%, en este periodo el coeficiente de Gini disminuyó ligeramente, suponiendo una ligera mejora en la igualdad de ingresos. Desde el 2019 al 2020, se puede observar otro incremento del SMI en este caso de aproximadamente un 5,6%. En este periodo se produjo una bajada del coeficiente de Gini. Desde el año 2020 hasta el año 2021 se produjo otro ligero incremento del SMI que hizo que el coeficiente de Gini aumentara considerablemente hasta los 33 puntos, en este caso no afectó casi la subida del SMI, sino que su principal impacto fue la Pandemia. En el periodo de 2021 a 2022, aumentó ligeramente el SMI y se produjo una mejora en la distribución de ingresos que hizo que el coeficiente de Gini bajara ligeramente. En el último periodo de 2022 a 2023 se produjo un aumento moderado del SMI hasta casi los 1100€ del SMI, en este periodo el coeficiente de Gini bajó ligeramente y se tradujo en una notable mejora en la desigualdad de ingresos. (Expansion, 2023) (Trabajo, 2024)

En resumen, el análisis muestra que los aumentos del SMI no afectan negativamente a la desigualdad de rentas, ya que se ve que el periodo que peor lo hizo el coeficiente de Gini fue a causa de la Pandemia, vemos que realmente su influencia es más positiva, ya se observa una tendencia general hacia la mejora en la igualdad de ingresos con dichos aumentos.



**Gráfico 13 Relación entre el SMI y La Desigualdad de Rentas (2018 a 2023)** (Trabajo, 2024) (Expansion, 2023)

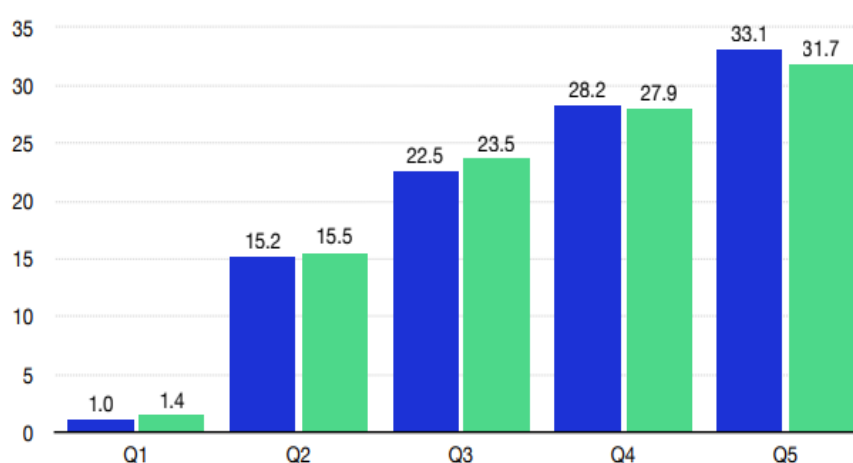
**Fuente:** : *Elaboración Propia con Datos Macro y con Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social*

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

“Para analizar la distribución de rentas, primero hay que saber es que las rentas además de los salarios incluyen posibles prestaciones por desempleo o de otro tipo, por ello es necesario tener en cuenta la pérdida de ingresos asociada a posibles salidas de empleo. En este caso se procede a imputar el nivel de rentas de las personas que abandonan el mercado laboral entre noviembre de 2018 y noviembre de 2019. Entre las personas en situaciones de no empleo, la MCVL incluye información precisa de aquellas empleadas en 2018 y que en 2019 reciben la prestación contributiva por desempleo por seguir cotizando a la seguridad social, en el caso de las que no cotizan no resulta posible identificar si estas reciben o no prestación. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 32)

En el gráfico se observan diferencias significativas en la participación en renta según los quintiles de ingreso. En el primer quintil representa el 20% más bajo de la distribución de ingresos, la participación en renta es del 1% para el grupo azul y del 1,4% para el grupo verde, lo que indica un aumento de 0,4 puntos porcentuales a favor del verde. En el segundo quintil la participación en renta es del 15.2% para el grupo azul y del 15.5% para el grupo verde, lo que indica un aumento de 0.3 puntos porcentuales a favor del grupo verde. En el tercer quintil la participación en renta es del 22.5% para el grupo azul y del 23.5% para el grupo verde, mostrando un aumento de 1 punto porcentual en el grupo verde. En el cuarto quintil la participación en renta es del 28.2% para el grupo azul y del 27.9% para el grupo verde, lo que indica una disminución de 0.3 puntos porcentuales a favor del grupo azul. En el quinto quintil la participación en renta es del 33.1% para el grupo azul y del 31.7% para el grupo verde, presentando una disminución de 1.4 puntos porcentuales a favor del grupo azul. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 34)

En resumen, el gráfico muestra incrementos en la participación en renta para los quintiles más bajos Q1 y Q2 y disminuciones para los quintiles altos Q4 y Q5. En esta ocasión vemos que el aumento del SMI ha tenido un impacto positivo en la redistribución de ingresos hacia los quintiles más bajos, aunque también presentan efectos negativos, debido a que ha disminuido la participación en renta de los quintiles más altos.



**Gráfico 14. Participación en renta, por quintiles de renta para quienes ingresan por debajo de la mediana.** (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021)

**Fuente:** : *Elaboración de la Fundación ISEAK a partir de la MCVL*



Si sacamos conclusiones acerca de los diferentes gráficos que hemos ido analizando, observamos que en la distribución salarial el nuevo SMI ha tenido un impacto desestabilizador en los salarios más bajos, lo cual es un indicativo de destrucción de empleo, en cambio en la distribución de rentas vemos que los beneficiados son los quintiles más bajos a costa de los quintiles más altos, lo que significa que estos grupos reciben una mayor porción del total de ingresos de la economía, además el análisis realizado a través del coeficiente de Gini muestra que los aumentos del SMI no afectan negativamente a la desigualdad de rentas.

En resumen, vemos que la subida tiene ciertos aspectos muy positivos en la distribución de rentas, pero también muestra evidentes efectos negativos en la estabilidad del empleo y en la distribución de los salarios más bajos, lo que conlleva a una clara destrucción de empleo.

## **V. ESTIMACION DEL IMPACTO DE LA SUBIDA DEL SMI EN EL EMPLEO**

### **5.1 El impacto de la subida del SMI en la intensidad laboral y el desempleo**

En este apartado trataremos la destrucción del empleo, ya sea mediante la reducción de horas de trabajo que es lo que llamaremos intensidad laboral o el despido de los trabajadores que se conoce como desempleo, todo ello a partir del incremento del SMI del 2019.

“De cara a realizar una evaluación de impacto que tenga como objetivo establecer un efecto causal, es necesario apoyarse en aproximaciones contractuales basadas en la comparación de los resultados obtenidos entre un grupo de personas que estén afectadas por la subida del SMI que es el grupo de tratamiento y un grupo de personas equiparables que no se vieran afectadas por tal reforma grupo de control. La lógica de estas aproximaciones radica en la idea de que una adecuada construcción de grupos de control permite aproximar la situación laboral contractual de las personas afectadas por la subida de SMI en ausencia de tal reforma”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 39)

“En el análisis que sigue nos centramos en estudiar las transiciones experimentadas por un grupo de personas asalariadas en noviembre de 2018 momento que denominaremos t0 afectadas por la reforma y que son susceptibles a formar parte del grupo de tratamiento. En concreto, este colectivo está constituido por personas asalariadas con un salario/hora menor que 4,375, el SMI por hora a partir de 2019. Por su parte, se considera que las personas con un salario/hora mayor que el SMI de 2019 no están afectadas por la subida, por lo que pueden considerarse candidatas a conformar el grupo de control”. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 39)

Si analizamos los datos, vemos que en el grupo de tratamiento la probabilidad de mantenerse en empleo comienza en 94,2% y disminuye progresivamente a lo largo de los meses, a partir de junio esta probabilidad cae hasta el 80,3%, lo que representa una disminución de 13,9 puntos porcentuales desde el inicio. En diciembre la probabilidad es del 73,7%, lo equivale a una reducción de 20,5 puntos porcentuales desde el inicio. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021)

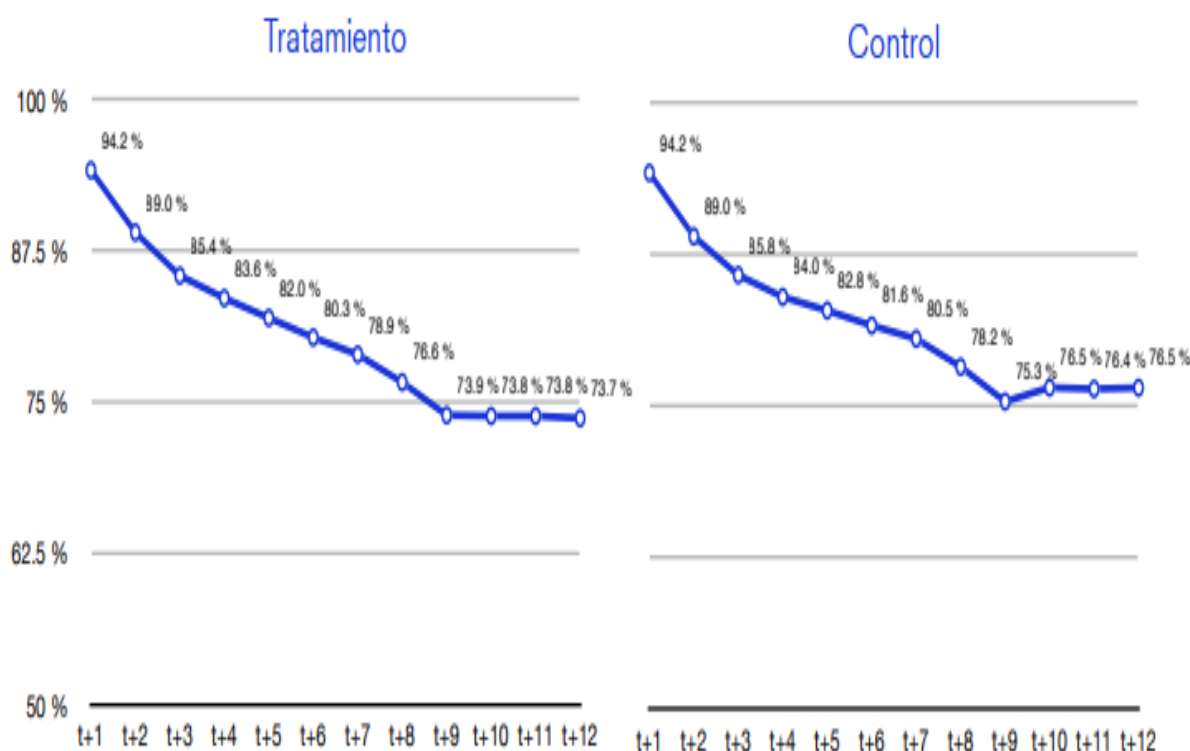
En cuanto al grupo de control encontramos datos similares, aunque la probabilidad en este caso es un pelín mayor, la probabilidad inicial es del 94,2% y va descendiendo gradualmente. En junio la probabilidad fue del 81,6%, lo que equivale a una disminución de 12,6 puntos porcentuales. En diciembre la probabilidad es del 76,5%, lo que supone una reducción total de 17,7 puntos desde el inicio. Por lo que la reducción en este grupo es 2,8

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

puntos porcentuales menos que en el grupo de tratamiento. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021)

Si nos fijamos, vemos como el grupo de tratamiento conforme van pasando los meses se ve cada vez más afectado, esto es debido a que la variación en la probabilidad de mantener el empleo y no sufrir ajuste en la intensidad laboral es cada vez menor, lo que nos hace pensar que naturalmente se ve más afectado que el grupo de control.

En resumen, el incremento del SMI tiene un impacto negativo creciente en la probabilidad de mantener el empleo y no sufrir ajuste en la intensidad laboral en el grupo de tratamiento. Esto significa que, a medida que el tiempo avanza tras la implementación del incremento del SMI, vemos que hay una mayor probabilidad de desempleo para los trabajadores afectados y hay una mayor probabilidad de reducción en las horas de trabajo o la carga laboral para aquellos que mantienen sus empleos.



**Gráfico 15. Probabilidad predicha de mantenerse en el empleo y no sufrir ajuste en intensidad laboral** (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 48)

**Fuente:** : *Elaboración de la Fundación ISEAK a partir de la MCVL*

El Informe de la fundación ISEAK, plantea un nuevo gráfico acerca del impacto de la subida del SMI en la probabilidad de sufrir ajuste en intensidad laboral o pérdida de empleo, con el principal objetivo de ser más rigurosos y clarificar más aun la evidencia del gráfico anterior.

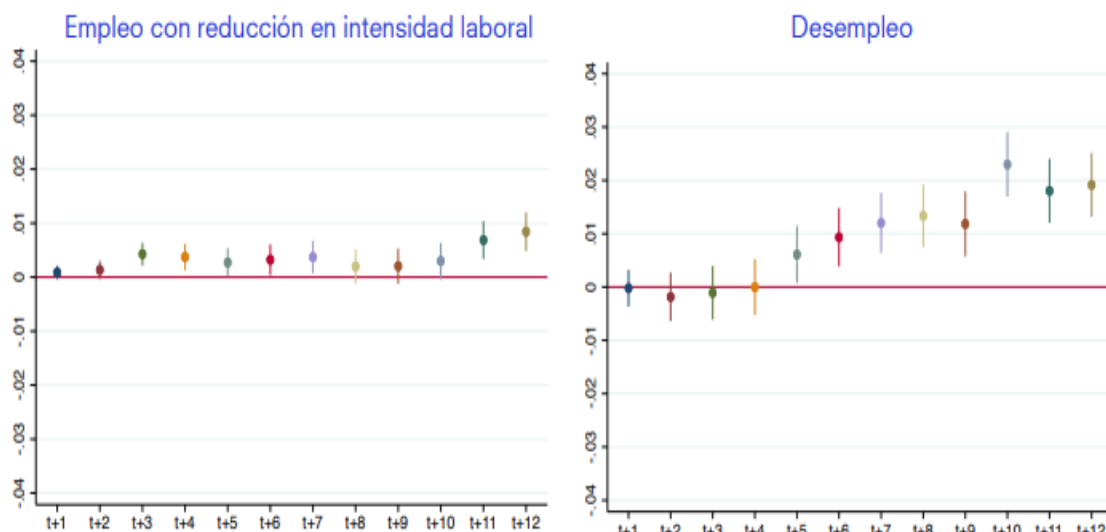
En el gráfico del desempleo, vemos que en los primeros meses que se consumó la subida del SMI, observamos entre enero y mayo de 2019 el SMI no tuvo ningún efecto en el empleo, pero conforme fue avanzando el año, la conservación del puesto de trabajo se hacía más difícil hasta el punto de que creció el desempleo en diciembre alrededor de un 2%, concretamente del 1,92% de las personas que fueron afectadas por el incremento del SMI, finalmente ese 2% termino perdiendo su empleo. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 48)

En el gráfico de empleo con reducción en intensidad laboral, vemos que en los primeros meses que se consumó la subida del SMI, observamos entre enero y octubre de 2019 el SMI no tuvo prácticamente ningún efecto en la reducción de horas, pero conforme fue avanzando el año, el mantenimiento de las horas correspondientes a cada puesto de trabajo se fue reduciendo, hasta el punto de que creció el empleo con reducción en intensidad laboral de alrededor del 1%. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 48)

Estamos hablando que una parte de los asalariados que tenían que mejorar sus remuneraciones como consecuencia de la subida del SMI, vieron como esas remuneraciones efectivas desaparecían o se reducían sustancialmente por la menor cantidad de horas trabajadas.

El informe lo que intenta es aislar a aquellas personas que perdieron específicamente su empleo como consecuencia de la subida del SMI y aquellas personas que vieron reducida su jornada laboral como consecuencia de la subida del SMI. Aproximadamente 28.000 personas perdieron su empleo y aproximadamente 12.000 personas vieron como su jornada laboral se reducía como consecuencia de la subida del SMI. (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 48)

Lo quiere decir aproximadamente hay un total de 40,000 personas perjudicadas, ya sea con despidos o reducción de la jornada laboral.



**Gráfico 16. Impacto de la subida del SMI en la probabilidad de sufrir ajuste en intensidad laboral o pérdida de empleo** (ISEAK, El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo, Diciembre 2021, pág. 49)

**Fuente:** : *Elaboración de la Fundación ISEAK a partir de la MCVL*

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

“En Cuanto al informe del Banco de España se analizan distintos posibles impactos de la subida del salario mínimo en 2019 sobre la probabilidad de perder el empleo en ese mismo año, desde una perspectiva individual, usando para ello los microdatos de la MCVL-2019. Esta perspectiva permite analizar cómo la subida del SMI puede haber afectado a la probabilidad de mantener el empleo a los individuos que con anterioridad a la subida estaban trabajando y percibían un salario inferior al nuevo salario mínimo”. (Banco de España, 2021, pág. 28)

“En esta parte se presenta, en primer lugar, el impacto estimado con datos hasta 2019 sobre la probabilidad de perder el empleo de la subida del SMI ocurrida en dicho año, se ha señalado que fue del 22%. Además, se analiza el impacto del incremento del salario mínimo sobre otras dimensiones de la actividad laboral como las horas trabajadas o la transición a una situación de autoempleo, para las cuales se muestra por primera vez algún tipo de estimación”. (Banco de España, 2021, pág. 28)

“En particular, este análisis se aplica a los trabajadores asalariados del régimen general a tiempo completo que han trabajado todos los días de un mes determinado. Al restringir el análisis a este colectivo, se gana precisión, si bien se pierde una gran cantidad de relaciones laborales afectadas por el SMI”. (Banco de España, 2021, pág. 28)

“Dentro del colectivo escogido, se identifica a los trabajadores afectados por la subida del salario mínimo como aquellos cuya cotización se encuentra en un mes concreto por debajo del SMI del año siguiente, y se estima qué efecto ha tenido la subida del SMI sobre la probabilidad de no estar empleado al cabo de doce meses, teniendo en cuenta además otros condicionantes, como el sexo, la edad, la nacionalidad, la antigüedad en el puesto de trabajo, la condición de pluriempleado, la estructura del hogar y el nivel de salario real. (Banco de España, 2021, pág. 29)

Se utilizan dos modelos principales, el modelo 1 considera la distancia entre el salario percibido y el nuevo SMI, luego el modelo 2 sustituye la variable anterior por un indicador de si el trabajador fue afectado o no por la subida del SMI. (Banco de España, 2021, pág. 29)

“En cuanto a los resultados principales, se observó una incidencia del 4.8% de trabajadores afectados por la subida del SMI en 2019. Las probabilidades de perder el empleo varían según el grupo de edad, vemos entre mayores de 45 años muestran una mayor propensión a perder el empleo y los trabajadores más jóvenes enfrentan menores probabilidades de pérdida de empleo. (Banco de España, 2021, pág. 30)

Si analizamos los detalles más significativos, vemos que, para el grupo de edad de 16 a 24 años, aunque el porcentaje de trabajadores afectados fue alto de 19.6% en 2017 y 19.1% en 2019, la pérdida de empleo no aumentó significativamente, manteniéndose en 1.9% en ambos años según el Modelo 2, y ligeramente aumentando de 1.6% a 2.2% en el Modelo 1. Esto sugiere que los jóvenes, debido a su mayor flexibilidad laboral y menor diferencia entre sus salarios y el SMI, no experimentaron una gran pérdida de empleo. (Banco de España, 2021, pág. 31)

En cuanto al grupo de 33 a 64 años mostró un mayor impacto. En 2017, la pérdida de empleo para los trabajadores de 33 a 44 años fue del 6.4% en el Modelo 1 y 6.7% en el Modelo 2, aumentando a 1.9% y 4% respectivamente en 2019. Para los de 45 a 64 años, pasó de 7.9% a 3.3% en el Modelo 1 y de 9.1% a 5.4% en el Modelo 2. Esto se debe a que los trabajadores mayores suelen tener salarios más altos y menor flexibilidad para adaptarse, lo que aumenta su vulnerabilidad ante una subida significativa del SMI. (Banco de España, 2021, pág. 31)

Si vamos analizando por grupo de edad, nos damos cuenta de que la subida del SMI tiene diferentes efectos. De 16 a 24 años hay un mayor porcentaje de afectados, pero menor

incremento en la probabilidad de pérdida de empleo. De 25 a 32 años es un comportamiento similar. De 33 a 44 años y 45 a 64 años vemos un menor porcentaje de afectados, pero mayor incremento en la probabilidad de pérdida de empleo, por lo que los efectos son más pronunciados en los trabajadores mayores de 33 años.

“La información microeconómica más actual apunta a un incremento limitado de entre 2 puntos porcentuales y 3 puntos porcentuales en la probabilidad de perder el empleo de los trabajadores directamente afectados por la subida del SMI de 2019, en un colectivo relativamente apegado al mercado laboral, como los trabajadores del régimen general que han trabajado un mes a tiempo completo. Teniendo en cuenta que el SMI aumentó entre 2018 y 2019 un 22%, la respuesta de la pérdida porcentual de empleos de este colectivo asociada a la subida porcentual del SMI o elasticidad del empleo al SMI se situaría entre  $-0,1$  y  $-0,15$ ” (Banco de España, 2021, pág. 32)

En resumen, la subida del SMI en 2019 afectó más a los trabajadores de mayor edad, quienes enfrentaron mayores pérdidas de empleo debido a sus salarios más altos y menor capacidad de adaptación, mientras que los jóvenes mostraron mayor resiliencia y menor impacto en la pérdida de empleo, aunque los jóvenes presentan un mayor porcentaje en cuanto ser afectados por la subida.

% y pp

	Impacto del SMI de 2019 (a)			Impacto del SMI de 2017 (b)		
	Afectados (%) (c)	Pérdida de empleo de los afectados		Afectados (%) (d)	Pérdida de empleo de los afectados	
		Modelo 1	Modelo 2		Modelo 1	Modelo 2
		Distancia al SMI	Indicador		Distancia al SMI	Indicador
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Edad						
De 16 a 24 años	19,1	-2,2***	-1,9***	19,6	-1,6***	-1,9***
De 25 a 32 años	8,0	-2,0***	-0,7***	5,2	-0,4**	0,0
De 33 a 44 años	3,7	-1,9***	-4,0***	0,8	-6,4***	-6,7***
De 45 a 64 años	3,3	-3,0***	-5,4***	0,8	-7,9***	-9,1***
De 16 a 64 años	4,8	-2,3	-3,2	2,2	-2,6	-2,8

**Gráfico 17. Efectos de la subida del salario mínimo en 2017 Y 2019 sobre la probabilidad de perder el empleo para los asalariados afectados.** (Banco de España, 2021, pág. 32)

**Fuente: MCVL de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y Banco de España**

## 5.2 El impacto de la subida del SMI en la creación de puestos de trabajo

En este apartado tratare sobre la creación de puestos de trabajo, se trata de aquellos puestos de trabajo que no se han llegado a crear como consecuencia del incremento del SMI en el año 2019.

“En el caso de los efectos sobre la creación de empleo, esta identificación individual de afectados se torna más complicada, ya que es necesario distinguir, de entre todos los parados,

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

los que están dejando de encontrar empleos de bajos salarios porque estos no son ofertados debido a la subida del SMI”. (Banco de España, 2021, pág. 34)

Esta complicación se debe a la dificultad de separar los efectos directos de la subida del SMI de otros factores económicos que pueden influir en la creación de empleo.

“La aproximación que se realiza a este problema en este apartado es la de acotar el grupo de tratamiento a un colectivo que, con bastante seguridad, podría estar afectado. En particular, se analiza la probabilidad de encontrar empleo de aquellos parados que tuvieron una relación laboral anterior en la que recibían un salario menor que el nuevo SMI. Lógicamente, esta aproximación es imperfecta, ya que desde ese último episodio de empleo han podido suceder muchas cosas que modifiquen su productividad y, por tanto, el valor de mercado de su trabajo, en una u otra dirección, como un aumento de la formación del trabajador o una depreciación de su capital humano. Asimismo, no se analiza el efecto del SMI sobre la creación del primer empleo, ya que, en el caso de nuevos entrantes, no se dispone de un salario anterior de referencia. Todas estas cuestiones hacen que la identificación de afectados sea necesariamente más imperfecta que en el caso de la estimación de los efectos sobre la pérdida de empleo”. (Banco de España, 2021, pág. 35)

“Dados estos problemas, se han filtrado los datos de varias maneras. En primer lugar, se ha limitado la muestra a desempleados cuyo salario anterior a tiempo y mes completo era inferior a 1.300 euros. De esta forma, el grupo de control se restringe a desempleados que cobraron un salario anterior relativamente similar, aunque mayor. En segundo lugar, se han excluido de la muestra los desempleados cuyo último empleo a tiempo y mes completo tuvo lugar hace más de dos años, para tratar de minimizar los posibles sucesos que hayan podido afectar a la productividad del trabajador en períodos más largos en el desempleo”. (Banco de España, 2021, pág. 35)

Esto permite una mejor comparación de los efectos de la subida del SMI, aislando mejor los factores directamente relacionados con el cambio en el salario mínimo.

“La variable objetivo que se quiere estudiar es la probabilidad de encontrar un empleo doce meses después. Se incluyen otros controles, como tamaño del hogar, salario anterior en el nivel, indicadores de sexo, edad y cobro de prestaciones de desempleo, para intentar captar la heterogeneidad observable e inobservable que se esconde en las diferentes transiciones de los desempleados. Análogamente a los ejercicios anteriores, se ha estimado el efecto del SMI de dos maneras: teniendo en cuenta la distancia desde el anterior salario hasta el nuevo SMI, y mediante una variable indicador de afectación”. (Banco de España, 2021, pág. 35)

“Como puede verse, y a pesar de la menor precisión en la identificación de afectados, se estiman efectos negativos significativos para los afectados sobre la probabilidad de encontrar un empleo. A diferencia de lo que ocurría con la pérdida de empleo, los efectos más perjudiciales se encuentran ahora entre los desempleados más jóvenes, en concreto, entre los menores de 24 años”. (Banco de España, 2021, pág. 35)

“Concretamente, para las estimaciones del impacto del SMI de 2019, el modelo 1 estima una reducción en la creación de empleo de 4,3 puntos porcentuales para la población de entre 16 y 24 años y de 2,7 puntos porcentuales para la población de entre 16 y 64 años. Por otro lado, el modelo 2 estima una reducción en la creación de empleo de 1,9 puntos porcentuales para la población de entre 16 y 24 años y de 1,2 puntos porcentuales para la población de entre 16 y 64 años. Además, este es el grupo que tiene más porcentaje de desempleados afectados por el SMI hasta un 44,7% de ellos tuvieron un último salario inferior. La comparación con la subida del SMI de 2017, más allá del distinto número de afectados, arroja resultados muy

similares en las probabilidades individuales de encontrar empleo, como ocurría con la destrucción”. (Banco de España, 2021, pág. 36)

En este cuadro vemos un impacto desproporcionado en jóvenes de 16 a 24 años, En el 2019, el grupo de edad más afectado por la subida del SMI fue el de 16 a 24 años, con un 44.7% de ellos teniendo un último salario inferior al nuevo SMI. La probabilidad de reincorporación al empleo para este grupo se redujo significativamente, con una disminución de 4.3 puntos porcentuales en el Modelo 1 y 1.9 puntos porcentuales en el Modelo 2. (Banco de España, 2021, pág. 36)

Se puede apreciar una afectación moderada en adultos jóvenes de 25 a 32 años, concretamente el 27.5% de los desempleados de 25 a 32 años tenían un salario anterior inferior al SMI tras el incremento de 2019. La reducción en la probabilidad de encontrar empleo fue de 1.9 puntos porcentuales en el Modelo 1 y 1.0 puntos porcentuales en el Modelo 2. (Banco de España, 2021, pág. 36)

Se puede ver un menor impacto en adultos mayores de 33 a 45 y 45 a 64 años, si vemos los desempleados de 33 a 45 años y de 45 a 64 años, observamos que fueron menos afectados en términos de porcentaje, con un 15.8% y 14,7% respectivamente, teniendo un último salario inferior al nuevo SMI. La reducción en la probabilidad de encontrar empleo para estos grupos fue menor, con cifras en torno al 1% en ambos modelos. (Banco de España, 2021, pág. 36)

En resumen, podemos observar cómo los parados y los más jóvenes fueron los más afectados por los constantes incrementos del SMI, pero hay que destacar como en el año 2019 la subida tuvo un efecto mucho más perjudicial que en el 2017, esto se debe en parte al gran incremento que materializó el gobierno más intervencionista de la democracia a finales de 2018, con un incremento visto anteriormente de un 22% del SMI, lo que nos hace ver en el gráfico que se agravaron mucho más los datos, los efectos negativos en el empleo no solo se deben al desempleo y a la reducción de la jornada laboral, sino que en su mayor proporción, la pérdida de empleo viene ocasionada por puestos de trabajo que no se llegaron a ofertar.

% ypp

Edad	Impacto del SMI de 2019 (a)			Impacto del SMI de 2017 (b)		
	Afectados (c) (%)	Creación de empleo de los afectados		Afectados (d) (%)	Creación de empleo de los afectados	
		Modelo 1 Distancia al SMI	Modelo 2 Indicador		Modelo 1 Distancia al SMI	Modelo 2 Indicador
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
De 16 a 24 años	44,7	-4,3***	-1,9***	41,2	-3,8***	-1,9***
De 25 a 32 años	27,5	-1,9***	0,0	19,8	-1,0***	0,0
De 33 a 44 años	15,8	-2,4***	-1,9***	6,4	-2,7***	-2,0***
De 45 a 64 años	14,7	-1,7***	-1,2***	6,1	-1,9***	-1,5***
De 16 a 64 años	21,9	-2,7	-1,2	13,5	-2,4	-1,2

**Gráfico 18. Efectos de la subida del salario mínimo en 2017 y 2019 sobre la probabilidad de reincorporación al empleo de parados que llevan menos de dos años sin empleo asalariado.** (Banco de España, 2021, pág. 36)

**Fuente: MCVL de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y Banco de España.**

## TENSIONES LABORALES: EXPLORANDO LAS IMPLICACIONES DEL AUMENTO DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

Atendiendo a los dos gráficos del Banco de España, podemos sacar una serie de conclusiones, entre ellas observamos que la subida del SMI en 2019 llevo a los trabajadores de mayor edad a verse perjudicados en relación con su empleo, lo que significa que hay más facilidades de que acaben perdiendo su empleo. En cambio, si analizamos los efectos sobre la probabilidad de reincorporación al empleo de parados, los más afectados fueron los más jóvenes, lo que muestra una gran dificultad a la hora de conseguir empleo frente a otros grupos de edad.

Si nos ponemos a comparar entre los diferentes informes vistos, como es el caso del Informe del Banco de España y el de la Fundación ISEAK, vemos que, aunque cada uno de ellos se centrara en analizar cosas distintas, al final los dos llegan al mismo punto de partida.

Considerando los distintos informes vistos, la Fundación ISEAK contabilizo en 40.000 los empleos afectados, debido al análisis del desempleo y de la reducción de jornada laboral, mientras que el Banco de España no solo atendió a las dos características anteriores, también hay que destacar que el Banco de España se centró en analizar los puestos de trabajo que se dejaron de crear, cosa que no hizo la Fundación ISEAK en su informe, lo que nos hace corroborar que la pérdida de 100.000 a 170.000 puestos de trabajo que afirmo en su informe el Banco de España es totalmente cierta, ya que los puestos de trabajo perdidos que faltan para llegar a esa cifra, hacen referencia a los puestos de trabajo que se dejaron de crear como consecuencia de la subida del SMI.

Es importante destacar que estos dos informes tuvieron mucha importancia y mucha repercusión en nuestro país, esto se debió principalmente a que el gobierno recibió numerosas críticas tras la publicación del demoledor informe del Banco de España, por ello pidió a la Fundación ISEAK un contrainforme, con el objetivo de desmentir al informe del Banco de España. Lo curioso es que si los comparamos entre si son totalmente complementarios, porque, aunque ISEAK no analice los puestos de trabajo que se dejaron de crear, no significa que solo se perdieran 40.000 empleos en España, lo que da la razón al informe previo que publico el Banco de España, en el que se afirmaba que la perdida era de más de 100.000 puestos de trabajo.

En esta ocasión, lo que habría que valorar después de estos efectos negativos, es si realmente compensa que haya personas con salario un poco más alto, teniendo en cuenta que muchas de ellas acabaran perdiendo su empleo o seguirán cobrando un sueldo por debajo del SMI, aunque la mayor preocupación es que muchos de ellos no lleguen a encontrar trabajo por las dificultades que tienen las pequeñas y medianas empresas para poder contratar y crear nuevos puestos de trabajo.

En conclusión, atendemos a un sistema de redistribución de riqueza en la que unas personas estarán ligeramente mejor, es decir, verán incrementado su salario, todo ello acosta de llevar al desempleo a muchas otras y teniendo en cuenta que otras no podrán encontrar trabajo.

### **5.3 La repercusión de la subida en la Economía Sumergida**

“La Economía sumergida se refiere a todas las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que, en la ley o en la práctica, no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por acuerdos formales. (OECD, n.d., pág. 1)

“Las razones monetarias incluyen la evasión de impuestos y contribuciones a la seguridad social, dentro de las razones institucionales incluyen la corrupción, la cual está relacionada con la baja calidad de las instituciones políticas y la débil aplicación de la ley. Estos



factores afectan gravemente a las decisiones de las empresas y de los trabajadores de participar en el sector formal”. (Ohnsorge, Marzo 8, 2021, pág. 79)

“Los técnicos del Ministerio de Hacienda calculan que la economía sumergida española oscila entre 230.000 y 240.000 millones, según datos de 2021. Lo que supone el 16,9% del producto interior bruto, un 2,9% por encima de la media de la Unión Europea”. (Confifegal, 2023, pág. 1)

Si nos centramos en los datos que hemos ido analizando acerca del impacto de la subida del SMI, podemos ver como de forma indirecta estos datos pueden reflejar un aumento de la economía sumergida en nuestro país. Para poder tratar estas repercusiones en el mercado tenemos que atender a las principales consecuencias que lo han originado.

En Primer lugar, habría destacar el incremento en los costes laborales, ya que una subida del SMI aumenta los costes laborales en las empresas, especialmente para las pymes. Si nos damos cuenta, este aumento de costes puede llevar a algunas empresas a recurrir a la economía sumergida para intentar reducir sus gastos. Esto ocasiona que los trabajadores no tengan acceso a derechos laborales básicos como puede ser la seguridad social o las prestaciones, además de la que empresa pueda tener algún problema grave a nivel legal.

En Segundo lugar, quería hablar acerca de la competencia desleal, ya que las empresas que operan bajo la economía sumergida contratan a sus trabajadores de forma fraudulenta, ya que pueden ofrecer productos y servicios a precios más bajos al no cumplir con las obligaciones fiscales y laborales. Esto perjudica a las cuentas públicas y a las empresas que cumplen la legalidad.

En Tercer lugar, se puede originar una gran reducción de la recaudación fiscal. El incremento del SMI puede condicionar la contratación de muchas empresas, de forma que aumente gravemente la economía sumergida, lo que supone una disminución de los ingresos del estado. Esta disminución será un obstáculo para poder financiar el sistema público de pensiones o incluso nuestros servicios públicos esenciales.

Es curioso observar como las subidas del SMI pueden propiciar un aumento de la economía sumergida, pero hay que analizar, que además hay un aspecto esencial correlacionado con la subida. Este aspecto es la elevada presión fiscal que presenta España, debido a que la presión fiscal está muy por encima de muchos de los países de nuestro entorno. Esta presión fiscal se traduce en el incremento de las cotizaciones, en el encarecimiento de los bienes vía impuestos y en una elevada burocracia que perjudica al sector privado y a las familias.

Para poder evitar que el incremento del SMI origine un aumento de la economía sumergida podemos aplicar una serie de medidas entre las que encontramos:

Una reducción de impuestos para que las pymes puedan hacer frente a los incrementos del SMI, una indexación para vincular los aumentos del SMI a la inflación y a la productividad, también se podrían dar bonificaciones para nuevas contrataciones de jóvenes o desempleados de larga duración, creo que son medida que evitarían el aumento de la economía sumergida en España.

## VI. IMPLICACION DEL SMI EN PERIODOS INFLACIONARIOS

### 6.1 ¿Cómo afecta el incremento del SMI al poder adquisitivo?

Para poder medir el efecto de pérdida de poder adquisitivo, hay que analizar el periodo inflacionario que vivimos estos últimos años y lo más importante es ver si el salario medio crece por debajo o por encima de lo que crece el salario mínimo en España.

Hay que tener en cuenta que estos últimos años la economía española ha experimentado una alta inflación no comparable con otros periodos, de modo que lo que sucedía durante la década anterior en la que la inflación era muy baja o prácticamente inexistente ya no tendría el mismo efecto y por ello habría que comparar este último periodo.

En cuanto a la inflación, se puede definir como la pérdida de valor del dinero y el dinero es la unidad de cuenta que empleamos para expresar los precios de toda la economía, entonces si esa unidad de cuenta pierde valor, todos los precios de la economía aumentarían en términos de dinero o en términos de ese bien económico que ha perdido valor.

Principalmente la inflación se debe a un desajuste entre la oferta de dinero y la demanda de dinero, es decir, en el caso de que haya más dinero en la economía de aquel que quieren o necesitan las personas, por tanto, si hay mucha más oferta que lo que realmente se demanda, el dinero pierde valor para así incrementar su demanda y reabsorber todo ese exceso de oferta, lo que hace que cada vez seamos más pobres y podamos adquirir menos bienes de los que podríamos adquirir antes.

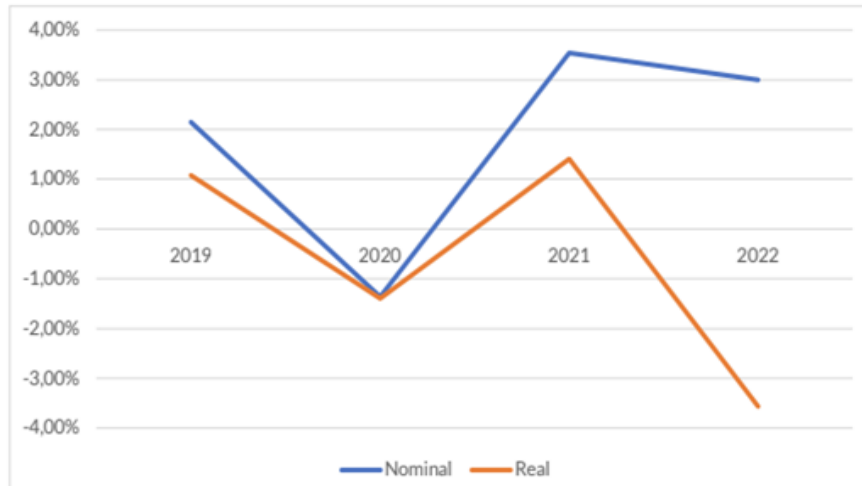
“El periodo inflacionario que vivimos se produjo por el incremento del gasto público y por la financiación del creciente endeudamiento de las Administraciones que han sido facilitados por un Banco Central Europeo que ha disparado el tamaño de su balance, inyectando dinero de nueva creación que ha terminado permeando en la economía real y cebando la subida de precios”. (Mariana, 2024, pág. 3)

Para medir la pérdida de poder adquisitivo de estos últimos años nos apoyaremos en el informe del Instituto Juan de Mariana a través de una serie de datos muy relevantes, que nos muestran la evolución de los salarios medios reales y nominales de 2018 a 2022.

Si atendemos al gráfico, la línea azul son los salarios nominales, lo que representa el cambio porcentual anual de los salarios sin ajustar por inflación. La línea naranja son los salarios reales, lo que representa el cambio porcentual anual de los salarios ajustados por inflación.

“En este gráfico nos encontramos que, aunque los salarios han crecido un 5,25% en términos nominales desde 2018 hasta 2022, estos datos no tienen en cuenta la evolución de la inflación. Así que cuando añadimos la inflación en términos reales cambia, tenemos el caso de que cuando calculamos la evolución de la capacidad de compra de los españoles, vemos que los salarios han caído un 3,6% en términos reales”. (Mariana, 2024, pág. 10)

Si sacamos conclusiones en relación con el aumento del SMI, vemos que, aunque el SMI pudo haber aumentado, la inflación terminó superando este incremento, llevándonos a una pérdida de poder adquisitivo. Lo que nos hace ver que por mucho que aumente el SMI, si no aumenta el salario medio y no se producen políticas económicas que aumenten la productividad, está claro que no se producirá una mejora del poder adquisitivo.

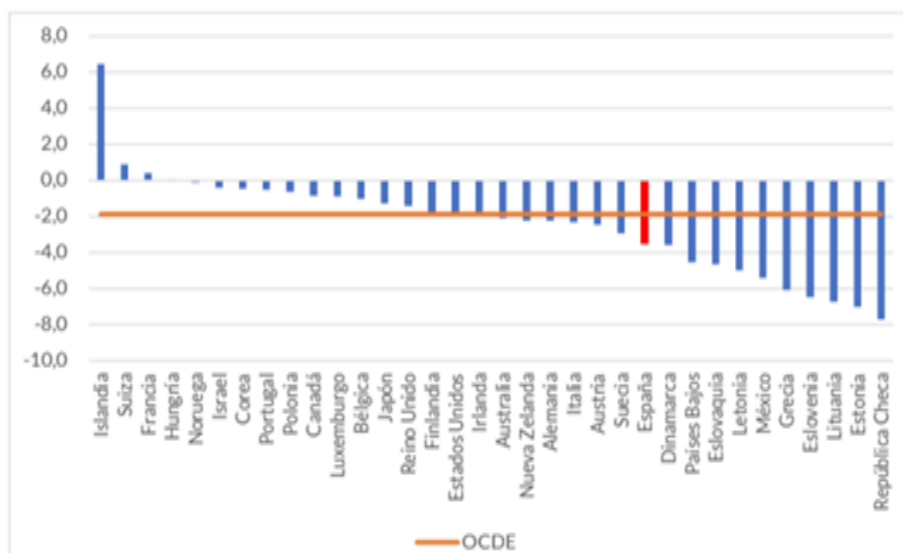


**Gráfico 19. Evolución del cambio anual de los salarios reales y nominales en España.** (Mariana, 2024, pág. 10)

**Fuente:** *Elaboración Juan de Mariana a partir de OCDE*

El gráfico muestra la evolución de la tasa de variación anual del salario real en los países de la OCDE durante 2022. Los países están listados en el eje horizontal y la variación porcentual del salario real se representa en el eje vertical.

Si bien la crisis de precios ha golpeado a la mayoría de los países de las economías más avanzadas del mundo, resulta interesante que España sea uno de los países con la mayor caída en el salario real, con una disminución de 3,6% en 2022. En cuanto a la caída promedio del salario real en los países de la OCDE es de 1,9%, aunque hay algunas economías que han manejado mejor la situación y han mantenido caídas menores o incluso incrementos en los salarios reales (Mariana, 2024, pág. 11)



**Gráfico 20. Evolución de la tasa de variación anual del salario real en los países de la OCDE, 2022.** (Mariana, 2024, pág. 11)

**Fuente:** *Elaboración Juan de Mariana a partir de OCDE*

En consecuencia, pienso que subir el SMI en este periodo inflacionario no es una buena forma de mantener el poder adquisitivo, ya que una subida del SMI por encima de los precios o al mismo nivel nos llevaría a un espiral salario/precio que terminaría por agrandar más esa inflación descontrolada de estos años, la cual empobrecería aún más a los ciudadanos y la pérdida de poder adquisitivo sería mayor.

En Conclusión, se nos vende que para defendernos de la inflación y mantener el poder adquisitivo hay que subir el SMI, pero realmente lo que se necesita es mejorar la productividad de forma que no seamos uno de los países que más ha caído la productividad como vimos en el gráfico 3, en el que nos indica que la subida tiene que ir en relación con la subida de productividad, para que salario real pueda crecer. Por eso subir el SMI con una caída en la productividad y con el salario medio estancado, se traduce en una gran pérdida de poder adquisitivo.

## VII. CONCLUSIONES

Por último, acabare este trabajo exponiendo en las líneas siguientes las conclusiones que he extraído de la investigación realizada acerca de las implicaciones del aumento del SMI en el mercado de trabajo, evaluando sus efectos en diferentes aspectos económicos y sociales.

A través de una revisión histórica, he mostrado como el SMI ha sido una herramienta clave para fijar las condiciones laborales, donde vimos que su implementación surgió antes de la democracia y ahora llega a la actualidad. Este apartado es donde mostré que de 2018 a 2019 se produjo el mayor incremento del SMI de la historia, además realicé un análisis comparativo entre varios países europeos, donde se veía que España era quien había experimentado uno de los mayores incrementos del SMI, junto a una gran caída de la productividad y de los salarios reales. Por todo ello, destaco este punto como fundamental para sentar las bases que permiten comprender sus posibles efectos en el mercado de trabajo.

Mas adelante analizamos el impacto en el mercado de trabajo donde observe que el incremento del SMI había tenido un impacto significativo en los costes laborales, afectando especialmente a las pequeñas y medianas empresas. En cuanto a los diferentes colectivos, me di cuenta de que los más afectados por la subida eran en primera posición los más jóvenes, seguido de los extranjeros y las mujeres, ya que eran los que tenían las tasas de paro más altas. En cuanto a la distribución salarial y de rentas, vemos que hay una tendencia a desplazar a los trabajadores hacia rangos salariales más altos, aunque esto ha venido acompañado de una reducción en la creación de empleo y un aumento en la tasa de paro entre jóvenes, mujeres y extranjeros. Este punto lo considero fundamental porque realmente vemos como la subida del SMI afecta al colectivo más vulnerable y con mayor tasa de paro en España.

En cuanto al impacto de la subida del SMI en el empleo, utilicé datos muy relevantes para poder completar mi investigación, en este apartado comprobé como la subida del SMI había ocasionado una gran pérdida de empleo y una reducción de la jornada laboral, en este punto a través de la fundación ISEAK vimos una destrucción de 40.000 empleos. Mas adelante a través del informe del Banco de España, pudimos analizar que los trabajadores de mayor edad fueron los que sufrieron mayores pérdidas de empleo debido a sus salarios más altos y menor capacidad de adaptación, mientras que los jóvenes, mostraron una gran dificultad a la hora de conseguir un empleo frente a otros grupos de edad. Ante estos efectos negativos, el Banco de

España contabilizó una destrucción de más de 100.000 empleos como consecuencia de la mayor subida del SMI de nuestra historia. Este punto es especialmente interesante, porque el informe de la fundación ISEAK fue utilizado por el gobierno para tapar los efectos adversos de la subida del SMI, pero realmente como los dos informes analizan cuestiones diferentes acerca del empleo, vemos que al final el informe de la fundación ISEAK complementa perfectamente a los resultados que mostró el Banco de España, por ello se desmiente lo que dijo el gobierno acerca de que el informe de la fundación ISEAK mostraba menos efectos negativos en el empleo que los que mostraba el Banco de España.

Teniendo en cuenta los efectos negativos en el mercado de trabajo y en el empleo, quise analizar la repercusión del SMI en la economía sumergida, en este apartado destacué a España como uno de los países donde la economía sumergida era más alta, todo ello a raíz de que los datos corroboraran que el PIB oculto era del 17% y de la elevada presión fiscal que sufre España, lo que significa que tanto por PIB como por la elevada presión fiscal, España está muy por encima de muchos de los países desarrollados en estos aspectos. También hablé sobre una serie de consecuencias negativas producidas por la subida del SMI, donde hablo de aspectos esenciales como unos mayores costes laborales, una mayor competencia desleal y la pérdida brutal de recaudación que sufre el estado. Para finalizar este punto propuse una serie de medidas para evitar el ascenso de la economía sumergida, como la reducción de impuestos para pymes, bonificaciones para nuevas contrataciones etc.

En el último apartado, me centré en analizar el impacto del SMI en periodos inflacionarios, durante el periodo de mayor inflación de estos últimos años vimos que el incremento del SMI no había logrado mantener el poder adquisitivo, ya que la inflación había superado de forma notable a los salarios nominales. También mencionamos la gravedad de subir el SMI por encima o al mismo nivel que la inflación, lo que ocasiona un espiral salario/precio que acaba agrandando aún más la inflación persistente, de forma que la pérdida de poder adquisitivo es mucho mayor. La forma de evitar la pérdida de poder adquisitivo es conseguir que el salario medio crezca, no sirve de nada subir el SMI si el salario medio se estanca o si la productividad no aumenta.

Atendiendo al objetivo principal de este TFG, se puede concluir que se ha demostrado que la subida del SMI tiene efectos negativos en la pérdida de empleo, en la reducción de la jornada laboral y en la creación de nuevos puestos de trabajo, a partir de este momento en el que se cumple dicha hipótesis, ya habría que valorar si realmente compensa subir el SMI teniendo en cuenta las desventajas que presenta la subida.

En mi opinión creo que, para lograr un impacto positivo y sostenible en el SMI, es fundamental aplicar políticas económicas que promuevan la productividad, que palien la inflación y que aumenten el crecimiento económico, lo que viene siendo alinear la subida del SMI con los indicadores de productividad e inflación para evitar efectos adversos en el empleo y en el poder adquisitivo.

En conclusión, el aumento del SMI es un mecanismo de la política económica que debe ser utilizado con precaución y en el contexto de un marco económico sólido que favorezca realmente al empleo, solo así se podrán maximizar los beneficios del SMI mientras se minimizan sus repercusiones negativas en el mercado laboral y en la economía.

## VIII. BIBLIOGRAFIA

- Banco de España, C. B. (2021). LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO, INTERPROFESIONAL EN EL EMPLEO: NUEVA EVIDENCIA PARA ESPAÑA.* Madrid.
- BOE, M. d. (17 de 01 de 1963).* Recuperado el 02 de 03 de 2024, Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/1963/01/19/pdfs/A00919-00920.pdf>
- CEPYME. (DICIEMBRE DE 2023). *SALARIOS REPERCUSIÓN DE LA SUBIDA DEL SMI EN LA PYME ESPAÑOLA.* Informe Divulgativo, MADRID.
- Confilegal, R. (17 de Julio de 2023). *Confilegal.* Obtenido de <https://confilegal.com/20230717-la-economia-sumergida-en-espana-oscila-entre-los-230-000-y-los-240-000-millones-de-euros-el-169-del-pib/>
- Economico, O. O. (2023). *OECD Employment Outlook 2023.* Obtenido de <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/>
- Eurofound, E. F. (2023). *Statutory Minimum Wages, 2023.* Dublin, Irlanda: Eurofound. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/minimum-wages/statutory-minimum-wages-2023>
- Expansion. (2023). *DatosMacro.* Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-gini/espana>
- INE. (2023). *Tasas de Paro por Edad y Sexo.* Obtenido de <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65334>
- INE. (Trimestre 4/2023). *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).*
- ISEAK, S. d. (Diciembre 2021). *El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo.* Bilbao: ISEAK.
- Mariana, I. J. (2024). *El impacto de la inflación sobre las familias españolas.*
- Mexico, G. d. (s.f.). *Gobierno de Mexico.* Obtenido de <https://www.gob.mx/agn/es/articulos/el-salario-minimo-documentos-del-agnmex-explican-su-origen?idiom=es>
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, C. Y. (ABRIL 2019). *MARCO ESTRATÉGICO EN POLÍTICA DE PYME 2030.*
- Montagut, E. (2 de diciembre de 2016). *Nuevatribuna.* Obtenido de Nuevatribuna: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/origen-salario-minimo/20161202131137134413.html>
- OECD, O. f. (n.d.). *OECD ILibrary.* Paris : OECD Publishing. Obtenido de [https://read.oecd-ilibrary.org/development/tackling-vulnerability-in-the-informal-economy\\_103bf23e-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/development/tackling-vulnerability-in-the-informal-economy_103bf23e-en#page1)

Ohnsorge, F. (Marzo 8, 2021). *The Long Shadow of informality: Challenges and Policies*. Washington, DC: World Bank Publications. Obtenido de <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/37511318c092e6fd4ca3c60f0af0bea3-0350012021/related/Informal-economy-full-report.pdf>

RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. B. (2022). *EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA Y LA CARTA SOCIAL EUROPEA: EL DESACUERDO PERMANENTE*. Barcelona: Lex Social, Revista De Derechos Sociales. Obtenido de [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/6477](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/6477)

Trabajo, M. d. (2024). Obtenido de [https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/SMI/smi1\\_top\\_EXCEL.htm](https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/SMI/smi1_top_EXCEL.htm)

## IX. ANEXOS

Gráfico 1: Evolución del SMI en España desde 1980 hasta 2023

Gráfico 2: Aumento del salario mínimo 2018-2023 en España y en los Países Europeos

Gráfico 3: Productividad entre 2018-2023

Gráfico 4: Crecimiento en los salarios reales

Gráfico 5: Un mismo salario mínimo es más costoso para las pequeñas empresas

Gráfico 6: Con el SMI de 1135 euros, el coste mínimo de contratar es de 1740 euros

Gráfico 7: INE, Coste laboral por trabajador cada mes

Gráfico 8: Salario por hora trabajada

Gráfico 9: Distribución de la población asalariada por rangos salariales 2018 y 2019

Gráfico 10: Relación entre la subida del SMI y las tasas de paro de diferentes grupos 2018-2023

Gráfico 11: Perfilado de la población afectada por la subida del SMI en noviembre de 2018

Gráfico 12: Diferencia en número de personas asalariadas entre 2018 y 2019 por rangos salariales

Gráfico 13: Relación entre el SMI y La Desigualdad de Rentas 2018 a 2023

Gráfico 14: Participación en renta, por quintiles de renta para quienes ingresan por debajo de la mediana

Gráfico 15: Probabilidad predicha de mantenerse en el empleo y no sufrir ajuste en intensidad laboral

Gráfico 16: Impacto de la subida del SMI en la probabilidad de sufrir ajuste en intensidad laboral o pérdida de empleo

Gráfico 17: Efectos de la subida del salario mínimo en 2017 Y 2019 sobre la probabilidad de perder el empleo para los asalariados afectados

Gráfico 18: Efectos de la subida del salario mínimo en 2017 y 2019 sobre la probabilidad de reincorporación al empleo de parados que llevan menos de dos años sin empleo asalariado

Gráfico 19: Evolución del cambio anual de los salarios reales y nominales en España

Gráfico 20: Evolución de la tasa de variación anual del salario real en los países de la OCDE, 2022