



JAVIER SANTACRUZ

ECONOMISTA

CINCO PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL SMI

La nueva subida del salario mínimo interprofesional (SMI) hasta los 1.184 euros en 14 pagas supone un reto aún mayor de lo que ya lo ha sido en los últimos años para los pequeños negocios. Tal como puede verse en las estadísticas mensuales de la Seguridad Social, mientras en las microempresas de uno y dos trabajadores no sólo no ha crecido el empleo sino que se han destruido puestos de trabajo, con una caída de afiliados del 2,7% en los últimos cinco años, en las grandes empresas de entre 250 y 499 trabajadores la afiliación ha crecido un 19,7% y en las de mayor tamaño (más de 500 trabajadores) se ha disparado más de un 25%.

Es el momento de replantearse si con el SMI se ha llegado demasiado lejos, hasta qué punto es una política correcta y cuáles son los efectos que tiene, empezando por la mortalidad de las pequeñas empresas y el esfuerzo del resto para surfear una ola de costes laborales cada vez más compleja. Con 1.184 euros en 14 pagas, España pasa a tener el SMI proporcionalmente más alto de la UE en relación a la evolución de la productividad.

¿Por qué se establece un salario mínimo?

La justificación habitual es que si no se interviene el mercado de trabajo estableciendo un salario mínimo y se le deja al mercado completamente libre, el precio de equilibrio sería igual a la productividad que aporta el trabajador, con lo cual, aquellos trabajadores que tienen empleos con menor valor añadido o que producen menos (por ejemplo, los aprendices, los junior...) se verían abocados a cobrar sueldos tendentes a cero.

La doctrina del salario mínimo también señala que es necesario establecer un mínimo común para todos los sectores y actividades, de manera que con independencia de la profesión que se ejerza, haya un “mínimo de subsistencia” garantizado. Aquí se confunde el concepto de salario mínimo con el de “ingreso mínimo” o “renta básica” universal, desarrollado posteriormente, y que en España tiene como aplicación práctica el denominado “ingreso mínimo vital”.

¿Cuántas subidas ha habido del SMI en España y hasta dónde se quiere llegar?

Desde su establecimiento en 1980 se han producido 45 subidas del salario mínimo hasta los 1.184 euros actuales al mes en 14 pagas. En términos reales, las subidas del salario mínimo han sido menores, ya que en algunos años la subida del SMI ha sido menor que la tasa de inflación. El momento en que se ha acelerado la subida del SMI es desde 2018.

El objetivo es que el SMI sea el 60% del salario medio en España, siguiendo una recomendación (que no una obligación ni mucho menos) de la Carta Social Europea. Se trata de un objetivo arbitrario. Nada hay en la teoría económica ni en la práctica que diga que el salario mínimo sea un porcentaje determinado del salario medio. De hecho, conforme aumentan los trabajadores que cobran salarios bajos (la moda salarial está en torno a los 22.000 euros), el SMI va tomando más importancia y lo que se vende como un “logro social” termina siendo la consecuencia de un deterioro muy importante de la calidad del empleo y un empobrecimiento general de los asalariados.

La situación real es que ya en una amplia mayoría de provincias españolas el SMI es muy superior a este objetivo del 60%. Según un reciente estudio de CEPYME, los 1.184 euros del SMI superan el 60% del salario medio de trece autonomías y supera el 75% del sueldo medio en 34 provincias, señalando como más perjudicadas a Ávila (95,1%), Zamora (93,1%) y Toledo (89,7%).

¿Pueden las empresas pagarlo, especialmente las pequeñas y microempresas?

Algunas sí y otras no. Por ejemplo, con la última subida del SMI se está acelerando la destrucción de empleo en el segmento de empleados de hogar y en el régimen agrario. Son dos profesiones donde es evidente que la productividad del trabajo no crece lo suficiente y, por tanto, aboca a restricciones en la subida de los salarios. En el otro extremo están las grandes empresas que son las que menos dificultades tienen a la hora de pagar el SMI.

Así lo constata un estudio que acaban de publicar los economistas Salvatore Lo Bello, del Banco de Italia, y Lorenzo Pesaresi, de la Universidad de Zurich. En él explican que “un salario mínimo más alto redistribuye a trabajadores de empresas pequeñas a grandes, aumentando la cuota de mercado de las grandes empresas y permitiéndoles incrementar sus márgenes de precio”. Es lo que denominan el “canal de concentración del salario mínimo”, que “expulsa a las pequeñas empresas del mercado”.

¿Pueden los trabajadores vivir solo con el SMI?

El problema no es que puedan vivir, sino qué calidad y nivel de vida tienen. Y es evidente que no es el adecuado. Están abocados a completar el SMI con la economía sumergida o con diferentes ayudas públicas, las cuales toman como referencia del nivel de renta o bien el SMI o bien un indicador complementario que es el IPREM.

¿Qué hacen las empresas para intentar amortiguar el coste laboral causado por el SMI?

Pagar el SMI a tiempo completo puede resultar imposible para muchas pequeñas empresas y autónomos. Un mecanismo que ha crecido de manera considerable es tener trabajadores que cobran el desempleo y, al mismo tiempo, trabajan a tiempo parcial. Prácticamente todas las

soluciones que no sean caer en la economía sumergida pasan por la contratación a tiempo parcial. Y, si es necesario pagar horas extra, ya estamos en un terreno más flexible. De esta forma, el autoempleo combinado con trabajos a tiempo parcial o el pluriempleo o el cobro parcial de alguna prestación termina siendo un mecanismo que sólo amortigua los costes laborales, no los reduce de manera significativa y tampoco produce un alivio definitivo.

Inspección de Trabajo ha aumentado significativamente este tipo de situaciones a través del registro obligatorio de jornada. Aun así, no es fácil controlar algunas situaciones. Esto ahora con la reducción de la jornada "oficial" a 37,5 horas y la implantación de un registro electrónico con más obligaciones de información por parte de la empresa puede generar más transparencia, pero aun así, es una materia donde se debería haber optado por generar incentivos positivos y depositar la confianza en los empresarios antes que plantear una "presunción de culpabilidad".