



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN FRANCIA Y ESPAÑA: UN ESTUDIO COMPARADO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS 2014/2018

TUTOR: D. Fco. Javier Fernández Orrico

ALUMNA: Alicia Santos Noguera

Gracias,

A mi familia por creer en mí y ayudarme en todo

A mi madre por enseñarme que la constancia, el esfuerzo y el trabajo son las claves del éxito

A mi novio por apoyarme siempre y transmitirme la fuerza que necesito

A mis compañeros y amigos por sus consejos y apoyo incondicional

A todos los profesores que he tenido la suerte de conocer, por todo lo aprendido

ÍNDICE

Abreviaturas.....	5
Introducción.....	6
A) : <u>El Salario Mínimo Interprofesional en España</u>	9
Capítulo 1: Origen, concepto y definición del Salario Mínimo Interprofesional.....	9
1.1 Concepto genérico de salario.....	9
1.1.1 Estructura y tipos de salario.....	10
1.2 Origen, concepto y características generales del Salario Mínimo Interprofesional.....	13
1.2.1 Origen del Salario Mínimo Interprofesional.....	13
1.2.2 Concepto, Regulación, Características propias del SMI.....	15
Capítulo 2: Funciones y referencias del Salario Mínimo Interprofesional.....	17
2.1 Funciones del SMI.....	17
2.2 Referencias del SMI.....	19
Capítulo 3: Procedimiento de fijación de la cuantía de SMI.....	26
3.1 Determinación de la cuantía.....	28
3.2 Reglas de compensación y absorción sobre los salarios.....	29
Capítulo 4: Evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España.....	32

Capítulo 5: Efectos y Actualidad del SMI.....	35
5.1 Consecuencias de la existencia y/o extinción del SMI.....	35
5.2 Efectos del incremento del SMI.....	36
5.3 Actualidad Salario Mínimo: Recientes acuerdos del Gobierno.....	37
B) : <u>El Salario Mínimo Interprofesional en Francia</u>	39
Capítulo 6: Legislación, regulación y origen del SMIC.....	39
Capítulo 7: Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC)	41
y su cuantía en 2018	
7.1 Revalorización del SMIC.....	41
7.2 Cuantía SMIC 2018.....	43
Capítulo 8: Situación del SMIC francés con respecto.....	46
a los países de la UE	
Principales diferencias entre ambos salarios.....	48
Conclusiones.....	50
Referencias bibliográficas.....	52
Bibliografía.....	52
Normativa.....	53
Webgrafía.....	54

ABREVIATURAS

ART.....	Artículo
BOE.....	Boletín Oficial del Estado
CE.....	Constitución Española
CEOE.....	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CICE.....	Deducción fiscal para la competitividad y el empleo
CNNC.....	Comisión Nacional de Negociación Colectiva
CRDS.....	Contribución para el reembolso de la deuda social
CSG.....	Contribución social generalizada
ET.....	Estatuto de los Trabajadores
IPC.....	Índice de Precios al Consumo
IPREM.....	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LECiv.....	Ley de Enjuiciamiento Civil
LGSS.....	Ley General de la Seguridad Social
LRJS.....	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OCDE.....	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OM.....	Orden Ministerial
RAI.....	Renta Activa de Inserción
RCL.....	Repertorio cronológico de legislación
RD.....	Real Decreto
RDL.....	Real Decreto Legislativo
SEASS.....	Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena, agrarios SS
SMI.....	Salario Mínimo Interprofesional
SMIC.....	Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento
SMIG.....	Salario Mínimo Interprofesional Garantizado
UE.....	Unión Europea

Introducción

La percepción de un salario digno y suficiente es uno de los derechos fundamentales que tienen todos los trabajadores, así como consta en nuestra Constitución (art. 35). El salario tiene como misión satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia.

En el actual trabajo se realiza un estudio del Salario Mínimo Interprofesional que es un mecanismo que se lleva aplicando desde el siglo XX por los gobiernos de algunos países del mundo para intentar solventar los problemas relacionados con los trabajos más precarios y menos cualificados. Para la determinación de este salario mínimo se tienen en cuenta diversos indicadores que influyen directamente sobre la economía del país. El SMI ha evolucionado, en función del poder adquisitivo de cada país, a lo largo de su historia, con evidentes diferencias entre los salarios mínimos de los respectivos países en los que está implantado. En este trabajo de fin de grado, me he centrado en conocer más detalladamente el Salario Mínimo español y francés.

Como analizaré a lo largo de los capítulos, los SMIs presentan diferencias a la par que similitudes. A través de este estudio se puede conocer mejor cuál es el funcionamiento de los salarios mínimos interprofesionales del mundo.

Inicialmente, en el primer capítulo se hace un estudio del concepto salario así como de su estructura, incluyendo los elementos que forman parte del salario y que constituyen la retribución de los trabajadores y tipos de salarios existentes en España. En este capítulo también se incluyen los orígenes del salario mínimo en el mundo y en España, así como su regulación y sus características propias en nuestro país. Más tarde, en el segundo capítulo, se describen las principales funciones del salario mínimo, así como su relación con el indicador IPREM y las referencias del SMI en cuanto a la concesión de prestaciones o subsidios. En el tercer capítulo, se desarrolla cuál es el procedimiento que se lleva a cabo para determinar la cuantía anual de salario mínimo, en cuanto a su legislación reguladora. Y también se incluye la cuantía de SMI aplicada actualmente y sus correspondientes reglas para su determinación y las reglas de compensación y absorción sobre los salarios. El cuarto capítulo trata sobre la evolución del salario mínimo interprofesional español que ha tenido lugar desde su origen hasta la actualidad, así como la normativa que ha ido variando a lo largo de los años, su incremento sobre el año anterior y las variaciones en los SMI para los trabajadores eventuales y temporeros y los empleados de hogar. Variaciones que han tenido lugar con el paso del tiempo por la situación política y económica que tenía nuestro país en ese momento. En el quinto capítulo, se analizan los efectos del salario mínimo interprofesional y las consecuencias que tendría su desaparición, así como los efectos relacionados con el incremento del SMI.

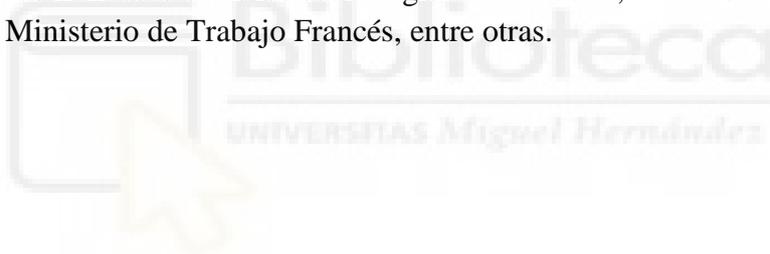
El capítulo sexto, abarca la legislación, regulación y origen del salario mínimo interprofesional de crecimiento francés. En el siguiente capítulo, el séptimo, se desarrolla el SMIC haciendo referencia a quiénes se aplica, con sus excepciones. También se explican las particulares reglas de indexación obligatorias que se llevan a cabo mediante el proceso de revalorización en Francia, y la cuantía del SMIC aplicable

en 2018. Por último, en el capítulo octavo, se analiza cual es la posición del salario mínimo interprofesional francés con respecto a los demás países de la Unión Europea.

El presente trabajo de fin de grado tiene como objetivo realizar una comparación entre ambos salarios mínimos, para adoptar propuestas de mejora en el salario mínimo interprofesional español, que se utilicen en el salario mínimo francés y que contribuya a la mejora de las condiciones laborales de nuestro país. Para ello, he realizado un estudio analizando las características de cada uno de ellos, sus principales diferencias y semejanzas, y posteriormente he llegado a una conclusión.

Para realizar el trabajo, he recurrido a diversos medios de documentación para obtener información, como libros, artículos de revistas, manuales y trabajos de investigación. Así como información oficial obtenida de legislación, decretos legislativos, Estatuto de los Trabajadores (ET), Constitución Española (CE), Boletín Oficial del Estado (BOE), webs como el Ministerio de Empleo y de Seguridad Social (MEYSS) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), etc. Además he accedido a bases de datos online como Aranzadi Instituciones y Aranzadi Expertos.

Para la obtención de información referente al salario mínimo francés he acudido al Código de Trabajo Francés, traduciendo cada artículo para su posterior estudio y análisis, y a webs francesas oficiales sobre legislación laboral, administración, servicios públicos y del Ministerio de Trabajo Francés, entre otras.





A) El Salario Mínimo Interprofesional en España

Capítulo 1: Origen, concepto y definición del Salario Mínimo Interprofesional

1.1 Concepto genérico de salario

Previamente a realizar un estudio y análisis del Salario Mínimo Interprofesional español, necesitamos saber en qué consiste el concepto de salario.

A la hora de definir el concepto de **salario**, nos referimos a él, según el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)¹ al conjunto de percepciones económicas, que en cualquiera de sus dos formas, tanto en dinero como en especie, reciben los trabajadores como retribución por los servicios laborales que realizan por cuenta ajena. Dicha remuneración no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional. Las cantidades referentes a indemnizaciones² o a compensaciones por los gastos realizados durante la actividad laboral, así como prestaciones, no se considerarán salario.

La definición de salario citada abarca entre sus características necesarias, que el salario constituye una contraprestación a una prestación de servicios laborales. Dicha característica quiere decir que para que una percepción o remuneración pueda ser considerada salario, ha de ser percibida como contraprestación de la prestación laboral realizada por el trabajador o, sólo es salario lo que tenga su causa en el trabajo efectivamente realizado³.

Por lo tanto, el salario tiene causa contractual (artículo 8.1 ET) y en el trabajo efectuado por el asalariado. Y las percepciones económicas que reciba el trabajador que no correspondan al pago de su trabajo serán consideradas con carácter general percepciones extrasalariales (art. 26.2 ET), y no salario. El salario deberá ser abonado por el empresario debido a su naturaleza en el marco del contrato de trabajo.

El caso de Francia en lo que al salario se refiere es muy similar al de España, se compone tanto de retribución efectiva como en especie y corresponde al pago del

¹ BOE núm. 255, de 24/10/2015 Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

² Indemnizaciones referentes a la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos (artículo 26.2 ET).

³ LANTARÓN-BARQUÍN, D.: «Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (I)» *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, año 2014 parte Estudio, pág. 1.

Artículo 26.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

trabajo efectivamente realizado. El pacto para negociar el salario se puede realizar también estableciéndose por convenio colectivo o de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario. Al igual que en España, en Francia se aplican retenciones sobre los salarios de los trabajadores, es decir, el salario neto que perciben ha sido deducido por cuantías referentes a Seguro Social, como es el caso del CSG (contribución social generalizada) y CRDS (contribución para el reembolso de la deuda social), además de cargos opcionales como son el seguro de contribuciones mutuas, contribución de pensiones o de seguro de vida.

1.1.1. Estructura y Tipos de Salario

En cuanto a la estructura del salario español, se determina mediante negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato individual. Dicha estructura deberá comprender el salario base y, en su caso, complementos salariales (art. 26.3 ET).

Dentro de la misma podemos distinguir⁴:

- **Salario Base:** Constituye la retribución del trabajador, determinada por unidad de tiempo, de obra o de ambas a la vez, que compensa generalmente el trabajo que desempeña para la empresa, sin tener en cuenta las condiciones que se necesitan para poder percibir los complementos salariales.

Se puede establecer en el Salario Mínimo Interprofesional, o bien en el Salario Convenio o puede pactarse en el contrato individual de trabajo, es decir, puede acordarse entre el empresario y el trabajador; salario según contrato laboral.

- **Complementos salariales:** Son cuantías que se añaden al Salario base, y que se determinan en función de circunstancias relativas al propio trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacar: la antigüedad, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc., primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo, residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

⁴ EQUIPO DE PROFESORES DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN, «Retribución de los trabajadores: El Salario: Salario Base. Complementos salariales. Clases de salarios. La nómina: Requisitos de forma. Devengos. Deducciones. Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas». Cede, págs.9 y 10

Cuando los trabajadores reciban los salarios y dichos salarios sean más beneficiosos para ellos en su conjunto y cómputo anual que los determinados en las normas o acuerdos, actuará el principio de compensación y absorción entre ellos. Como ya veremos en el capítulo 3, dicho principio también se aplica en el Salario Mínimo Interprofesional.

Se aplicará con preferencia; en cuanto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluyendo los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.⁵

- **Gratificaciones extraordinarias:** hacen referencia a las pagas extras. El trabajador tiene derecho, como mínimo, a dos al año. Con carácter general, una de las pagas extraordinarias se percibirá con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio o acuerdo entre empresario y trabajador (y que suele coincidir con los meses de verano).

La cuantía y el número de pagas extraordinarias a que tiene derecho el trabajador se determina a través de convenio o pacto entre empresario y trabajador. Así como también puede acordarse que la retribución de las pagas se divida entre los doce meses del año.⁶

El empresario se encargará de aplicar, en función de la ley, las retenciones de los impuestos, así como de Seguridad Social que correspondan, sobre las remuneraciones de los trabajadores.⁷

A la hora de determinar los tipos de salario que existen, y que se retribuyen a los trabajadores, es necesario realizar una clasificación en función de diversos criterios, ya que existen muchos tipos. Entre esos criterios se encuentran:

Salarios en función del medio de pago, salarios en atención a la cuantía, a la frecuencia de pago, a la fecha de pago, en atención a la razón determinante del pago, en función del tipo de relación de las retribuciones con el trabajo como puede ser el salario base y los complementos salariales.⁸

⁵ Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, Guía Laboral «Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía» 13.1 El salario, pág. 1.

⁶ EQUIPO DE PROFESORES DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN, «Retribución de los trabajadores: El Salario: Salario Base. Complementos salariales. Clases de salarios. La nómina: Requisitos de forma. Devengos. Deducciones. Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas». Cede, págs. 10 y 11-

⁷ Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, Guía Laboral «Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía» 13.1 El salario, pág. 1.

⁸ EQUIPO DE PROFESORES DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN, «Retribución de los trabajadores: El Salario: Salario Base. Complementos salariales. Clases de salarios. La nómina: Requisitos de forma. Devengos. Deducciones. Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas», cit., págs. 11 y 12.

- **En atención al medio de pago:**

- Prestaciones en metálico
- Prestaciones en especie (bienes, derechos o servicios susceptibles de valoración en términos monetarios).

- **En atención a la cuantía:**

- Prestaciones fijas
- Percepciones variables

- **En atención a la frecuencia en el cobro:**

- Percepciones de carácter ordinario
- Percepciones de carácter irregular
- Percepciones de cobro extraordinario

- **En atención a la fecha de pago:**

- Anticipos a cuenta del trabajo realizado
- Retribuciones a cuenta de trabajos futuros.
- Retribuciones ordinarias
- Retribuciones diferidas

- **En atención a la razón determinante del pago:**

- Percepciones que recompensan por el trabajo que se realiza en la empresa
- Prestaciones no remuneratorias (compensatorias de gastos, asistenciales, indemnizaciones...).

- **En función del tipo de relación de las retribuciones con el trabajo:**

- Salario base.
- Complementos salariales

1.2. Origen, concepto y características generales del Salario Mínimo Interprofesional

1.2.1 Origen del SMI

El surgimiento del Salario Mínimo Interprofesional tuvo lugar hace muchísimo tiempo y su aparición no coincidió en el mismo año en todos los países donde se originó.

Para Nueva Zelanda el siglo XIX fue muy problemático en términos laborales. En el año 1821 comenzaron las reivindicaciones laborales, los maoríes⁹ se negaron a trabajar porque pedían una recompensa económica en metálico y no en especie. En 1840 continuaron los reclamos, un carpintero inglés llamado Samuel Parnell, convenció al resto de inmigrantes para que sólo trabajaran ocho horas diarias (con sus respectivas amenazas si continuaban trabajando horas extras). En 1848, los trabajadores maoríes se declararon en huelga porque querían percibir el mismo sueldo que sus compañeros de otras etnias. Finalmente en el año 1890 estalló una huelga general por el comercio marítimo con Australia.

El Gobierno de los liberales para resolver todas las turbulentas relaciones laborales que se habían creado, aplicó y aprobó en 1894, la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial. Allí se dio solución a todos los problemas que se generaban apelando a una Junta de Conciliación constituida por árbitros formados para ello. Fue en aquella situación pacífica y negociadora, donde se determinó por primera vez el importe del salario mínimo interprofesional. No fue necesario el paso de mucho tiempo para que dicho sistema se introdujese con éxito en Australia, antes de llegar a Europa durante las primeras décadas del siglo XX.¹⁰

En Estados Unidos el salario mínimo interprofesional se estableció en el año 1938, justo cuando el estado de Washington contribuía a las políticas de intervención y a erradicar las situaciones de pobreza que todavía vivía el país desde la explosión apenas una década antes de la Gran Depresión. En algunos países europeos comenzó a extenderse tras la segunda Guerra Mundial.¹¹

⁹ Maoríes: "Individuo perteneciente a un pueblo polinésico establecido en Nueva Zelanda"
<https://es.thefreedictionary.com/maor%C3%ADes>

¹⁰ Qué aprendemos hoy.com <http://queaprendemoshoy.com/origen-del-salario-minimo-interprofesional/>

¹¹ DE ALMIRÓN-RUIZ, V.: «Origen, motivación y un debate reformista sobre el salario mínimo». Periódico ABC, Economía, año 2014. <https://www.abc.es/economia/20140526/abci-origen-motivacion-debate-reformista-201405232053.html>

En España, el primer salario mínimo interprofesional se incluyó el 17 de enero de 1963 mediante un decreto del Consejo de Ministros¹². El cual consistía en una fijación de 60 pesetas al día o 1800 pesetas al mes. Dicho sistema se aplicaba a los trabajadores mayores de 18 años y sustituía al antiguo sistema donde los salarios mínimos se fijaban por edades, sectores, tipo de actividad, categoría profesional, provincias y también por sexo. Sin embargo surgieron cambios importantes en su desarrollo durante su evolución. De las 60 pesetas del año 63 se incrementó a 84 pesetas en el año 1966, y continuó aumentando un año después a 96 pesetas. A partir del año 1964 se implantó un salario mínimo que afectaba a todos los trabajadores por igual con independencia del sector al que se dedicasen.

Varios años más tarde, más concretamente el 6 de junio de 1980, en el marco del nuevo régimen político, se estableció el Real Decreto 1257/1980 en el cual se establece un salario mínimo interprofesional. En dicha norma jurídica se determinó que el Gobierno era el órgano encargado de precisar cada año el salario mínimo interprofesional, y también se estableció que podía hacerlo con la ayuda de las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales más representativas. Para ello se debían de atender a unos factores como 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.

El sistema que se llevaba aplicando hasta el año 1998, era el de distinguir la cantidad de salario mínimo interprofesional en cuanto a las personas menores de 18 años, con respecto a los mayores de edad. Sin embargo, fue a partir de 1998 cuando se igualaron todos los SMI para todas las edades, sin hacer ninguna diferenciación por edad.¹³

En cuanto a la comparación que se realiza en este trabajo, cabe señalar que en Francia, no obstante, el salario mínimo interprofesional se originó antes que en España, más concretamente en el año 1950. Sobre su origen se desarrollará más concretamente en el Capítulo que trata sobre el SMI de Francia.

¹² BOE, Decreto 55/1963, de 17 de enero, *sobre establecimiento de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por convenios colectivos sindicales o mejoras voluntarias*.

¹³ J.V.P: «Salario mínimo: el nuevo caballo de batalla de la economía española tiene 50 años». Periódico ABC, Economía, año 2013. <https://www.abc.es/economia/20130604/abci-salario-minimo-vida-milagros-201306031438.html>

DE ALMIRÓN-RUIZ, V.: «Origen, motivación y un debate reformista sobre el salario mínimo». Periódico ABC, Economía, año 2014. <https://www.abc.es/economia/20140526/abci-origen-motivacion-debate-reformista-201405232053.html>

1.2.2 Concepto, Regulación, Características propias del SMI

En la actualidad el Salario Mínimo Interprofesional se encuentra regulado¹⁴ en el *Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, del Boletín Oficial del Estado*, aprobado en el Consejo de Ministros del 29 de diciembre a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez. Mediante este real decreto se procede a determinar las cuantías que empezaron a regir el 1 de enero de 2018, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar. El SMI francés también se publica anualmente en un decreto, el que actualmente está en vigor es el *Decreto N° 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo para el crecimiento*.

Tal y como se contempla en la norma suprema del ordenamiento jurídico español, más concretamente en el artículo 35 de la CE, todos los españoles tienen el derecho y el deber de trabajar. También tienen derecho a percibir una retribución suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que bajo ningún concepto pueda realizarse discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, y atendiendo a dichas normas, **el salario mínimo interprofesional** se define como la cuantía retributiva mínima que percibe un trabajador relacionado con la jornada legal de trabajo. Dicho lo cual, su objetivo principal es el de sustentar todas sus carencias y necesidades, además de conformar un espacio común que tengan todos los trabajadores atendiendo a la cantidad de su remuneración. Las notas propias del SMI son las siguientes:

- **Constituye una garantía de ingresos mínimos:** esto quiere decir que no se pueden negociar salarios por negociación colectiva ni por contrato individual (trabajador-empresario) inferiores a la cuantía determinada de Salario Mínimo Interprofesional. Dichas cantidades pactadas tienen que ser iguales o superiores a la cuantía del SMI, por debajo del cual ningún trabajador asalariado puede prestar sus servicios para una empresa, ya que supone un mínimo necesario para subsistir, funcionando como una garantía salarial. Si la cantidad pactada fuese inferior al SMI supondría una ilegalidad al ir en contra de una norma imperativa.¹⁵

¹⁴ Servicio Público de Empleo Estatal, Comunicación, *Publicado en el BOE el salario mínimo interprofesional para 2018*.

¹⁵ PÉREZ DEL PRADO, D.: «El Salario Mínimo Interprofesional en el debate jurídico y económico». *Revista de Información Laboral* núm. 1/2017 parte Art. Doctrinal. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, año 2017, pág.4.

- Se trata de una cuantía que se **establece anualmente**. Dicha cuantía puede someterse a revisiones cada 6 meses en caso de que no se lleven a cabo los pronósticos estimados del Gobierno sobre el Índice de Precios al Consumo (IPC). Dicha revisión del SMI no influye ni en la cantidad ni en la constitución de los salarios profesionales que estuviesen percibiendo los trabajadores, cuando dichos salarios en su cómputo anual excediesen al salario mínimo.¹⁶
- **Presenta carácter interprofesional:** el salario mínimo resulta aplicable para los trabajadores por cuenta ajena con independencia del sector o rama de actividad para el que preste sus servicios, así como del oficio, categoría o grupo profesional al que pertenezca. Dicha cuantía se aplica para cualquier actividad referente a la agricultura, industria y servicios, sin hacer distinción de sexo ni de edad de los trabajadores. El SMI se diferencia de las cuantías mínimas que se determinen eventualmente en convenios colectivos u otras normas de ámbito funcional o profesional.¹⁷
- **Inembargabilidad salarial:** tal y como se determina en el art. 27.2 del Estatuto de los trabajadores, el salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable. Esto quiere decir que cuando se da el caso de que surge un procedimiento judicial o administrativo y en él se requiere el embargo del salario o pensión que se percibe, se debe de tener en cuenta que la cantidad de SMI es inembargable por disposición legal. Ya que en nuestro Derecho, la cuantía correspondiente al salario mínimo interprofesional se valora como fundamental para atender a las necesidades propias del ser humano.

Todo el exceso que supere la cantidad de SMI será embargable, pero en función de unos porcentajes establecidos en el *artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*¹⁸. No obstante, existirán excepciones tanto para la inembargabilidad absoluta, relativa o parcial del SMI cuando se ordene efectuar un embargo para pago de alimentos a cónyuge e hijos en el momento en que esté vigente la sentencia. (*art. 608 LECiv*).

¹⁶ Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, *Guía Laboral- Retribución de los trabajadores por cuenta ajena y su garantía, El Salario Mínimo Interprofesional, Características generales*, pág. 1

Artículo 27 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

¹⁷ PÉREZ DEL PRADO, D.: «El Salario Mínimo Interprofesional en el debate jurídico y económico». Revista de Información Laboral núm. 1/2017 parte Art. Doctrinal. *Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor*, año 2017, pág. 5.

¹⁸ Escala en función se embargan los salarios: “1º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del SMI, el 30%; 2º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer SMI, el 50%; 3º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto SMI, el 60%; 4º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto SMI; el 75%; 5º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.” (*art. 607.2 Embargo de sueldos y pensiones, Ley de Enjuiciamiento Civil*).

Capítulo 2: FUNCIONES Y REFERENCIAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

2.1 Funciones del SMI

El Salario Mínimo Interprofesional español se diferencia del resto de salarios mínimos del mundo en varios aspectos. Uno de ellos es el efecto por partida doble que se le adjudica.¹⁹

En primer lugar, el SMI presenta un efecto directo o laboral de servir como garantía salarial mínima de los trabajadores, por debajo de la cual no pueden percibir ningún salario al efectuar su trabajo. Este efecto queda determinado en el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este efecto se incluyen los supuestos en los que el SMI se emplea como referencia para establecer la remuneración de los trabajadores, como sucede con los empleados de hogar, los penados que efectúan actividades laborales en talleres penitenciarios o también se utiliza para determinar garantías, privilegios del salario, límites en cuanto a la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, la garantía financiera que deben de formar las empresas de trabajo temporal, las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social, el concepto de colocación del sistema de protección por desempleo o la cantidad de subvención de los costes salariales de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, etc.²⁰

Además, al SMI le han asignado diversos efectos indirectos en normas legales o convencionales. Tales efectos indirectos son bastante más amplios con respecto a los efectos directos de la función de garantía salarial mínima citados anteriormente. Entre ellos se encuentra la función de **indicador de nivel de renta** para permitir que se concedan ciertos beneficios o medidas. Como por ejemplo, en diferentes ámbitos o áreas se aplican²¹:

- En normativa educativa: para percibir ayudas en forma de becas y el pago de tasas.
- En ámbito procesal: para acceder a los beneficios que proporciona la justicia gratuita.
- En la normativa referente a la vivienda: para conceder las viviendas de protección oficial y la revisión de alquileres.

¹⁹ Real Decreto-ley núm. 3/2004, de 25 de junio: "Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía". (BOE 26 junio 2004, núm. 154, pág. 23466, II)

²⁰ Real Decreto-ley núm. 3/2004, de 25 de junio: "Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía". (BOE 26 junio 2004, núm. 154, pág. 23466, II)

²¹ Real Decreto-ley núm. 3/2004, de 25 de junio: "Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía". (BOE 26 junio 2004, núm. 154, pág. 23466, II)

- En normativa fiscal: para la determinación de los mínimos exentos fiscales, ingresos de hijos con derecho a deducción, tasas, impuestos o tributos locales.

Cabe destacar que dentro de la función que desempeña el SMI como indicador del nivel de renta, en el área socio laboral, se emplea como referente para precisar los requisitos necesarios para poder percibir el subsidio por desempleo, el subsidio agrario, la renta agraria y la renta activa de inserción, entre otros.

El SMI también se usa como **criterio de referencia** para poder cuantificar determinadas prestaciones sociales como por ejemplo el subsidio de desempleo, el subsidio agrario, la renta agraria o la renta activa de inserción, así como fijar los topes mínimos y máximos de la prestación por desempleo de nivel contributivo. Sin embargo²², el SMI con el transcurso del tiempo dejó de ser útil en algunas funciones que desempeñaba como indicador, más concretamente desde un punto de vista económico, ya que suponía una confusión en cuanto a la naturaleza jurídica del salario mínimo. Debido a esa circunstancia, se estableció el *Real Decreto Legislativo 3/2004, de 25 de junio*, que trató de diferenciar la naturaleza laboral del SMI, del resto de funciones que desempeñaba como indicador. Para reemplazar dichas funciones se instauró el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). Por lo tanto, el indicador IPREM se utiliza desde entonces como referencia para conceder ayudas, subvenciones para las economías familiares más desfavorecidas y el SMI se limitó a desempeñar funciones de ámbito laboral.

²² PÉREZ DEL PRADO, D.: «El Salario Mínimo Interprofesional en el debate jurídico y económico». Revista de Información Laboral núm. 1/2017 parte Art. Doctrinal. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, año 2017, pág.4.

2.2 Referencias del SMI

El SMI o su cuantía se han utilizado con frecuencia por la legislación laboral y social como indicador o referencia de múltiples efectos. A continuación²³ se enumeran las referencias que tiene el salario mínimo interprofesional distinguiendo entre las previstas en la legislación laboral, las referencias previstas en la legislación de empleo, las prestaciones del sistema de protección por desempleo y las prestaciones de seguridad social.

A) Referencias al salario mínimo interprofesional previstas en la legislación laboral:

- Salario de los trabajadores con relación laboral de carácter especial (art. 2 ET). En este caso, el salario mínimo interprofesional actúa como límite, ya que la remuneración de los trabajadores con relación laboral de carácter especial no puede ser inferior al SMI. Se consideran relaciones laborales de carácter especial: la del servicio del hogar familiar, la de los penados en las instituciones penitenciarias, la de los deportistas profesionales, la de los artistas en espectáculos públicos, la de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, etc.
- Retribución de los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2 ET). La remuneración de los trabajadores en situación de formación y/o aprendizaje en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Garantías, privilegios y preferencias del salario conforme al (art. 32 ET), a la legislación procesal civil y a la legislación concursal²⁴. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque se encuentre asegurado por prenda o hipoteca. Los créditos por salarios no protegidos en el art. 32.1 y 32.2, tendrán la condición de privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, teniendo preferencia sobre cualquier otro crédito. Y la misma relevancia tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

²³ Salario mínimo interprofesional, 7. El SMI como indicador o referencia para otras normas laborales y sociales, pág. 7 y 8, *Thomson Reuters. Aranzadi Social*.

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=ifabcd970759c11dbbbc501000000000&sruid=i0ad6adc500000167290969e8071c2b5b#>

²⁴ Ley 1/2000, RCL 2000, 34. Ley 22/2003 RCL 2003, 1748

- Límites de la responsabilidad del FOGASA: en aplicación del artículo 33.1 ET, el Fondo de Garantía Salarial se encargará de pagar a los trabajadores las cantidades de los salarios pendientes de pago como consecuencia de declaración de insolvencia o concurso por parte del empresario.

Se incluirá como salario la cantidad que se haya negociado en el acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a los que se refiere el artículo 26.1 del ET. El Fondo de Garantía Salarial no podrá bonificar conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.²⁵

AÑO 2018
SMI diario: 24,53 euros
Doble SMI: 50,86 euros
Doble SMI con la parte proporcional de pagas extraordinarias: 57,12 Euros
Límite anualidad para indemnizaciones: 20.848,8 Euros
Límite Salarios (120 días): 6.854.4 Euros

- Cuantía máxima de los anticipos a que tiene derecho el trabajador en virtud de sentencia conforme al (art. 289.3 LRJS). Todo trabajador tiene derecho a recibir un anticipo. Uno de los límites que tiene dicho anticipo, es que la cantidad anticipada no podrá exceder anualmente el doble del SMI fijado para trabajadores mayores de 18 años.
- Importe de la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal conforme al (art. 3.2 Ley 14/1994). Las empresas de trabajo temporal deben constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa. Para obtener esta autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual. En los ejercicios subsiguientes, esta garantía deberá alcanzar un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior al indicado en el párrafo

²⁵ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal.

anterior tomando en consideración la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

B) Referencias al salario mínimo interprofesional previstas en la legislación de empleo:

- Salario correspondiente a una colocación para que pueda entenderse adecuada, según (art. 301 LGSS). El salario correspondiente a la colocación para que esta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquel los gastos de desplazamiento.
- Límites de referencia de las compensaciones mínimas que corresponden a los socios de trabajo (de cooperativas de trabajo asociado o de otro tipo de cooperativas) y a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, conforme a los (arts. 13.4 y 97.5 de la Ley 27/1999 de Cooperativas). En las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo, personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa. Las pérdidas determinadas en función de la actividad cooperativizada de prestación de trabajo, desarrollada por los socios de trabajo, se imputarán al fondo de reserva y, en su defecto, a los mínimos socios usuarios, en la cuantía necesaria para garantizar a los socios de trabajo una compensación mínima igual al setenta por ciento de las retribuciones satisfechas en la zona por igual trabajo y, en todo caso, no inferior al importe del salario mínimo interprofesional.

C) Prestaciones del sistema de protección por desempleo, según el art. 3.1, RDL 3/2004:

- Prestación de desempleo de nivel contributivo [art. 265.1 a) 1º LGSS/2015], en relación con el cómputo de rentas de los hijos para fijar las cuantías máxima y mínima de dicha prestación, y en relación con la estimación de responsabilidades familiares, [art. 271.1 c) LGSS]. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en el caso en que el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.
- Para que se conceda el Subsidio por desempleo a un desempleado se necesitan cumplir una serie de requisitos, entre los cuales se destaca el no tener ingresos brutos propios superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional. Dicho requisito se debe de mantener durante toda la percepción del subsidio. También existen otros tipos de subsidios que puede solicitar un desempleado y que

incluyen dicho requisito del SMI; además de no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, y estar inscrito como demandante de empleo, mantener la inscripción durante todo el período de percepción,²⁶ y son:

- Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva.
 - Subsidio por pérdida de empleo
 - Subsidio para mayores de 55 años
-
- La Renta Activa de Inserción, conocida como RAI, es una ayuda económica que se utiliza para aumentar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.²⁷ Entre los requisitos que se deben cumplir para que el desempleado pueda percibirla se encuentran, entre otras, las siguientes:
 - No tener ingresos, en cómputo mensual, superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluyendo la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
 - Que la suma de los ingresos mensuales obtenidos por todos los miembros de su unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

 - En cuanto a la Renta Agraria para los trabajadores de Andalucía y Extremadura, podrán solicitarla los trabajadores incluidos en el Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena, agrarios de la Seguridad Social (SEASS), que se encuentren en situación de desempleo y no puedan ser beneficiarios del Subsidio agrícola.²⁸ Para ello deberán de cumplir una serie de requisitos, entre los cuales se encuentra:

Carecer de rentas de cualquier naturaleza que en cómputo anual superen la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extraordinarias. Cuando el solicitante conviva con otras personas en una misma unidad familiar, sólo se entenderá cumplido dicho requisito de carencia de rentas, cuando además de no poseer rentas propias, la suma de las de todos los integrantes de aquella

²⁶ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal.

²⁷ Regulada en RD 1369/2006 de 24 de noviembre, en desarrollo de la habilitación prevista en la disposición final octava de la LGSS de 2015

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal.

²⁸ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal.

sea inferior, en cómputo anual, a los límites de acumulación de recursos siguientes:

Miembros de la unidad familiar mayores de 16 años	Límite de rentas
2 miembros	2,00 veces el SMI
3 miembros	2,75 veces el SMI
4 miembros	3,50 veces el SMI
5 o más miembros	4,00 veces el SMI

D) Prestaciones de Seguridad Social:

- Bases mínimas de cotización a la Seguridad Social (art. 19 LGSS). Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.
- Requisitos de acceso y, en su caso mantenimiento de las pensiones de viudedad y orfandad, pensión en favor de familiares y prestaciones familiares:
 - En la pensión de viudedad, la cuantía se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente. Se aplica el 70% a la base reguladora, siempre que, durante todo el período de percepción de la pensión se cumpla el requisito de que: Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75% del salario mínimo interprofesional vigente ese momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.²⁹

También se reconocerá derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en dicho momento como durante su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces a la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente por cada hijo

²⁹ <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28489/28492>

común, con derecho a pensión de orfandad y que conviva con el sobreviviente.³⁰

- En cuanto a la pensión de orfandad, si el hijo del causante no efectúa un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente de salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha de fallecimiento del causante, aquél fuera menor de 25 años de edad³¹.
 - Pensión en favor de familiares, en los casos en que el nieto/a o hermano/a del causante no realice un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo los ingresos que obtenga el mismo, en cómputo anual, resulten inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión en favor de familiares siempre que, al fallecer el causante, sea menor de 22 años.³²
 - Prestaciones familiares: atendiendo a la prestación de asignación económica por hijo o menor a cargo, se considerará que está a cargo, aun cuando realice un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe viviendo con el beneficiario y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100% del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.³³
- Importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples (art. 360 LGSS). La cuantía de la prestación económica por parto o adopción múltiples varía en función del número de hijos nacidos o adoptados. En el caso en que fuesen 2, la cuantía de la prestación económica que recibirían los beneficiarios³⁴

³⁰ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía Laboral-Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, Pensión de Viudedad
http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_10.htm

³¹ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía Laboral-Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, Pensión de orfandad
http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_10.htm

³² Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía Laboral-Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, Pensión en favor de familiares
http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_10.htm

³³ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Guía Laboral-Prestaciones de nivel no contributivo, Prestaciones familiares
http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_34_3.htm

³⁴ Artículo 359 LGSS: “Serán beneficiarios de la prestación económica por parto o adopción múltiples producidos en España, las personas, padre o madre o, en su defecto, quien reglamentariamente se

correspondería a 4 veces el salario mínimo interprofesional. Si fuesen 3 hijos nacidos o adoptados, correspondería a 8 veces el SMI, y si fuesen 4 y más hijos, equivaldría la prestación a 12 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento.



establezca, que reúna los requisitos establecidos en las letras a) y d) del art. 352.1. Se entenderá que existe parto o adopción múltiple cuando en número de nacidos o adoptados sea igual o superior a dos.”

Capítulo 3: Procedimiento de fijación de la cuantía

El órgano encargado de establecer cada año el salario mínimo interprofesional es el Gobierno, y lo es tanto para España como para Francia. Para tal fin, en nuestro país se puede realizar una consulta previamente con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas. En el caso de Francia, el gobierno puede solicitar la ayuda de un grupo de expertos, especializados en ese aspecto.

A la hora de la determinación de la cuantía del SMI español se tienen en cuenta diversos indicadores como lo son:

*El índice de precios al consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.*³⁵

Se determinará una revisión cada seis meses, para el caso de que no se siguiesen los pronósticos estipulados sobre el indicador de IPC mencionado. Éste índice también es considerado como un factor de importancia para determinar el salario mínimo interprofesional francés. La revisión del salario mínimo interprofesional español no influirá ni en la estructura ni en la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. (Art. 27.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

La cuantía anual de SMI español se establece en el *Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018*, mediante el cual se establecen las cuantías que empiezan a actuar a partir del 1 de enero de 2018, y lo hacen tanto para trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar³⁶.

Por lo tanto, la determinación del SMI se obtiene a raíz de observar globalmente los indicadores que influyen, sus variaciones, puesto que de ellos va a depender así como de la situación económica de España, para fijar una cuantía u otra de salario mínimo.

Atendiendo a dichos indicadores, tanto la participación del trabajo en la renta nacional, como la evolución que tiene el IPC son factores que están ya de por sí determinados. En cambio, hay otros indicadores diferentes como son la evolución de la productividad media nacional alcanzada y la valoración de la situación económica que son indicadores que tienen un alcance e importancia mayor que simplemente un valor numérico. Por lo tanto, la determinación anual del salario mínimo no atiende ni a medidas objetivas ni a un simple cálculo matemático.³⁷

³⁵ Artículo 27.1, ET.

³⁶ BOE, Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.

³⁷ Memoria del análisis del impacto normativo: "Proyecto de Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2018". Diciembre 2017, pág. 10.

Sin embargo, generalmente en los últimos años, los salarios mínimos que se han ido determinando, se han adaptado mayoritariamente en función de la evolución del índice de precios al consumo. Por lo tanto, la garantía que se establece como tal en el artículo 35 de la Constitución Española de: "retribución de un salario suficiente que cubra las necesidades humanas", no es más que una garantía para mantener el poder adquisitivo en regla.

Para los próximos años 2019 y 2020, mediante un Acuerdo Social para el aumento del salario mínimo, el Gobierno y los interlocutores sociales han acordado incrementar un 5% para el año 2019, y un 10%, para 2020. Dicho aumento se debería a que la economía registre un crecimiento del Producto Interior Bruto real de 2,5% o superior, y también encontraría su motivo en el aumento de la afiliación media a la Seguridad Social, más concretamente, un incremento superior a las cuatrocientas cincuenta mil personas.³⁸

Si ninguna de estas dos condiciones se diese, el Gobierno deberá realizar un proceso de negociación con las correspondientes organizaciones sindicales y empresariales para la fijación de la cuantía del SMI del año siguiente.³⁹

Las previsiones del incremento del SMI para el próximo año 2019, así como los acuerdos pactados entre los respectivos partidos políticos referentes al salario mínimo, se verán próximamente en el Capítulo 5.



³⁸ Salario mínimo interprofesional, 3. Procedimiento de fijación, pág. 3, *Thomson Reuters. Aranzadi Social*.

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=lfabcd970759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad82d9a000001675c14421ea06f5c0a#>

³⁹ Atendiendo para ello a los términos y condiciones que se establecen en el art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3.1 Determinación de la cuantía

Atendiendo al *artículo 1 del Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018*⁴⁰, su cuantía es:

“El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 24,53 euros/día o 735,90 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses”.

Las nuevas cuantías representan un incremento del cuatro por ciento con respecto a las establecidas el año anterior, 2017, que fueron de 23,59 euros/día o 707,70 euros/mes. Dicho aumento se debe a diversos aspectos, como la mejora de las condiciones generales de la economía, a la vez que se favorece su competitividad, de esta forma los salarios van evolucionando en el proceso de recuperación del empleo.⁴¹

Con respecto al importe que corresponde anualmente al SMI, su determinación se somete a las siguientes reglas⁴²:

1. **Determinación de una cuantía única:** el decreto legislativo que determina el salario mínimo interprofesional, establece una única cantidad que se aplica a todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta ajena y en régimen de dependencia. Dicha cifra se aplica a todos los salarios sin distinción alguna.

Para el año 2018, tal y como he citado anteriormente, se ha fijado la cuantía única de 24,53 euros/día o 735,9 euros/mes en función de si se fija diariamente o mensualmente.

2. **Relación entre la cuantía y la jornada ordinaria de trabajo:** en la cuantía fija de SMI se cuenta tanto la retribución en dinero como en especie y se aplica siempre que el trabajador efectúe la jornada legal de trabajo de cada actividad, exceptuando en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y los festivos. Si la jornada de trabajo fuese menor, la cantidad de SMI se vería reducida proporcionalmente. Dicha proporcionalidad se establece legalmente en el caso de un contrato para la formación y el aprendizaje. Es decir, la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en

⁴⁰ BOE, Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, Diciembre 2017, Sec. I. Pág. 130800.

⁴¹ Servicio Público de Empleo Estatal, Comunicación, *Publicado en el BOE el salario mínimo interprofesional para 2018*

⁴² Art. 8 ap. 5, Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Art. 1 y 4 Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre.

convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.⁴³

- 3. Reglas especiales para los eventuales y temporeros:** los trabajadores que con esta condición, presten sus servicios laborales a una misma empresa, durante un periodo que no sea superior a 120 días, recibirán junto al salario mínimo determinado de forma general, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, al igual que también percibirán las dos gratificaciones extraordinarias, que tiene derecho todo trabajador a percibir, como mínimo, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas. La cuantía mínima del salario de dichos trabajadores eventuales y temporeros por jornada legal es de 34,85 euros para 2018.

En cuanto al período de vacaciones, en el caso en que dichos trabajadores no las puedan disfrutar porque no coinciden con el tiempo de vigencia del contrato, se bonificarán junto al salario mínimo que les corresponda.

- 4. Regla especial para los trabajadores del servicio de hogar:** en cuanto a la remuneración de los empleados de hogar que efectúen su trabajo por horas, el salario mínimo de referencia será el que se determine, con carácter general para los trabajadores eventuales y temporeros, que comprende todos los conceptos retributivos. Este salario mínimo se bonificará en proporción de las horas efectivamente trabajadas.

Para el año 2018, la cuantía del SMI para los empleados de hogar es de 5,76 euros por hora efectivamente trabajada.

Tanto para los trabajadores temporales y para los empleados de hogar, las cantidades de salario mínimo interprofesional fijadas por hora y día, se computa únicamente la retribución en dinero, de forma que el salario que puedan percibir en especie, en ningún caso, puede reducir la cuantía íntegra en dinero.

3.2. Reglas de Compensación y Absorción sobre los salarios

Las reglas de compensación y absorción sobre los salarios tienen su influencia sobre el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores en su último párrafo, dónde se establece que:

⁴³ Artículo 11.2 g), Estatuto de los Trabajadores.

«La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél».

La determinación de dicha disposición legal se utiliza para establecer de qué forma tienen que aumentar los salarios profesionales, a raíz de la revisión anual a la cual se somete el salario mínimo interprofesional. Para averiguar si dicho salario profesional correspondiente al trabajador ha de ser incrementado o no, hay que efectuar una operación de comparación. Dicha operación consistiría en comparar el salario mínimo interprofesional determinado en su conjunto y cómputo anual y los salarios profesionales, que se determinan mediante los convenios colectivos, por eso también se pueden llamar salario-convenio, también computados en su conjunto y cómputo anual.

⁴⁴

El procedimiento para realizar la operación de comparación es el siguiente⁴⁵:

- En primer lugar, en dicha operación de comparación hay que mencionar una peculiaridad, y es la siguiente: el salario mínimo interprofesional que se toma como referencia no es el que se fija diariamente o mensualmente multiplicado por doce meses o por trescientos sesenta y cinco días, sino que se aumentará con las dos pagas extraordinarias y con los complementos salariales⁴⁶, así como también se verá incrementado con el importe correspondiente al aumento sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

La cantidad resultante de esta operación, no podrá ser inferior a la que se determina anualmente como cuantía mínima de referencia en el decreto correspondiente. Esta cuantía mínima resulta de multiplicar el salario mínimo mensual por catorce pagas. Sin embargo, sí podrá ser superior en función del aumento que tenga esa cuantía al incrementar el valor de los complementos salariales indicados, excluyendo las percepciones extrasalariales.

Para el año 2018, dicha cantidad no puede estar por debajo de los **10.302,6 euros** en cómputo anual.

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 23 y 27. Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, artículo 2 y 3.

⁴⁵ Salario mínimo interprofesional, 5. Efectos sobre los salarios vigentes: reglas de compensación y absorción, *Thomson Reuters. Aranzadi Social*, págs. 4 y 5.

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=ifabcd970759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc5000001675f1617fcdd4d772d>

⁴⁶ Complementos salariales a los que se refiere el apartado 3 del **artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015)**: “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”

- En segundo lugar, la cantidad total que resulte deberá compararse con el salario profesional que percibe el trabajador estipulado mediante convenio. Si el salario profesional en su conjunto y cómputo anual es superior a la nueva cuantía correspondiente en concepto de SMI, su cuantía y estructura no quedarán afectadas, de ninguna forma⁴⁷. Por el contrario, si el salario profesional anual resulta inferior al SMI, éste habrá de ser necesariamente incrementado para equipararse a él⁴⁸.

El objetivo de dicha regla comparativa es que ningún trabajador asalariado pueda percibir una retribución inferior al nuevo salario mínimo interprofesional que se establezca, pero no que la revisión anual del SMI suponga necesariamente un incremento de sus retribuciones en la misma proporción en que se aumenta el nuevo salario mínimo interprofesional. La revisión que se establece anualmente del salario mínimo interprofesional repercutirá en las relaciones laborales en las cuales no se haya aplicado ningún convenio colectivo o bien en aquellas que si se hayan establecido según convenio colectivo, pero sus cantidades sean muy cercanas a las del salario mínimo interprofesional. Tanto en un caso como en el otro, el aumento anual del salario interprofesional podrá afectar a la retribución efectivamente percibida por el trabajador.⁴⁹

Para que el salario mínimo interprofesional suponga una garantía, se necesita que tras realizar la comparación entre la retribución que percibe el trabajador y la que resulta de aplicar el nuevo valor del salario mínimo interprofesional, se perciba que el importe de aquella retribución es inferior al de ésta. Si es igual o superior, tanto la estructura como la cuantía de los ingresos profesionales se quedarían intactos, al compensar su exceso con el incremento experimentado por el salario mínimo interprofesional.⁵⁰

⁴⁷ En ese caso, tal como indica el Decreto anual, la revisión del salario mínimo interprofesional es compensable «con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este Real Decreto» (art. 3.2 RD 1077/2017).

⁴⁸ Subsistirán en sus propios términos «las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este Real Decreto», sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de la nueva cuantía que corresponde por salario mínimo interprofesional (art. 3.3 RD 1077/2017).

⁴⁹ Salario mínimo interprofesional, 5. Efectos sobre los salarios vigentes: reglas de compensación y absorción, pág. 5, *Thomson Reuters. Aranzadi Social*.

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ifabcd970759c11dbbbc501000000000&sruid=i0ad6adc5000001675f1617fcdd4d772d>

⁵⁰ Salario mínimo interprofesional, 5. Efectos sobre los salarios vigentes: reglas de compensación y absorción, pág. 5, *Thomson Reuters. Aranzadi Social*.

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ifabcd970759c11dbbbc501000000000&sruid=i0ad6adc5000001675f1617fcdd4d772d>

Capítulo 4: Evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España

Durante los tres primeros años en los que surgió el SMI español (1963-1966), este se mantuvo constante, más concretamente en 1800 pesetas al mes.⁵¹ En los siguientes años entre finales de los setenta y principios de los ochenta el incremento del salario mínimo con respecto a los años anteriores era escaso.⁵²

A continuación, se puede observar el progreso que ha ido teniendo el SMI desde 1980 hasta la actualidad. Progreso que se refleja tanto en la normativa que ha ido variando, como en la cifra de SMI en día, mes y año, su correspondiente incremento sobre el salario anterior, así como el salario mínimo interprofesional que han ido teniendo los trabajadores eventuales y temporeros y los empleados de hogar a lo largo de todos estos años.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL					SMI-1.	Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (1).			
Fecha de inicio de efectos	Normativa		SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL			Incremento sobre salario anterior	SMI para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días / año	SMI para empleados de hogar que trabajen por horas	
			(En euros)						(En %)
			Día	Mes	Año	Por jornada legal	Por hora efectivamente trabajada		
1-VI-1980	R.D.1257/1980	(2)	4,56	136,85	-	10,2	6,21	-	
1-IV-1981	R.D.1326/1981	(2)	5,13	153,98	-	12,5	6,98	-	
1-I-1982	R.D.124/1982	(2)	5,70	170,93	-	11,0	7,75	-	
1-I-1983	R.D.100/1983	(2)	6,44	193,29	-	13,1	8,76	-	
1-I-1984	R.D.3238/1983	(2)	6,96	208,79	-	8,0	9,42	-	
1-I-1985	R.D.2299/1984	(2)	7,45	223,40	-	7,0	10,13	-	
1-I-1986	R.D.2474/1985	(2)	8,04	241,25	-	8,0	10,94	1,74	
1-I-1987	R.D.2642/1986	(2)	8,44	253,33	-	5,0	11,49	1,83	
1-I-1988	R.D.1681/1987	(2)	8,82	264,69	-	4,5	11,95	1,91	

⁵¹ BOE, Decreto 55/1963, de 17 de enero, sobre establecimiento de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por convenios colectivos sindicales o mejoras voluntarias.

⁵² Cuadro histórico de salarios mínimos,
http://www.infofol.net/index.php?option=com_content&view=article&id=171:cuadro-historico-de-salarios-minimos&catid=102:salario&Itemid=72&lang=es

1-I-1989	R.D.23/1989	(2)	9,35	280,55	-	6,0	12,73	2,02
1-I-1990	R.D.170/1990	(3)	10,02	300,57	4.207,93	7,1	14,24	2,33
1-I-1991	R.D.8/1991	(3)	10,67	320,04	4.477,54	6,5	15,16	2,48
1-I-1992	R.D.3/1992	(3)	11,27	338,25	4.735,49	5,7	16,03	2,62
1-I-1993	R.D.44/1993	(3)	11,73	351,77	4.924,81	4,0	16,67	2,73
1-I-1994	R.D.2318/1993	(3)	12,13	364,03	5.096,46	3,5	17,25	2,82
1-I-1995	R.D.2548/1994	(3)	12,56	376,83	5.275,68	3,5	17,86	2,93
1-I-1996	R.D.2199/1995	(3)	13,01	390,18	5.462,48	3,5	18,49	3,03
1-I-1997	R.D.2656/1996	(3)	13,35	400,45	5.606,36	2,6	18,97	3,11
1-I-1998	R.D.2015/1997	(4)	13,63	408,93	5.725,00	2,1	19,38	3,17
1-I-1999	R.D.2817/1998		13,88	416,32	5.828,50	1,8	19,73	3,23
1-I-2000	R.D.2065/1999		14,16	424,80	5.947,13	2,0	20,13	3,30
1-I-2001	R.D.3476/2000		14,45	433,45	6.068,30	2,0	20,54	3,37
1-I-2002	R.D.1466/2001		14,74	442,20	6.190,80	2,0	20,95	3,44
1-I-2003	R.D.1426/2002		15,04	451,20	6.316,80	2,0	21,37	3,51
1-I-2004	R.D.1793/2003		15,35	460,50	6.447,00	2,0	21,80	3,59
1-VII-2004	R.D.Ley 3/2004		16,36	490,80	6.871,20	6,6	23,24	3,83
1-I-2005	R.D.2388/2004		17,10	513,00	7.182,00	4,5	24,29	4,01
1-I-2006	R.D.1613/2005		18,03	540,90	7.572,60	5,4	25,61	4,23
1-I-2007	R.D.1632/2006		19,02	570,60	7.988,40	5,5	27,02	4,47
1-I-2008	R.D.1763/2007		20,00	600,00	8.400,00	5,2	28,42	4,7
1-I-2009	R.D.2128/2008		20,80	624,00	8.736,00	4,0	29,56	4,89
1-I-2010	R.D.2030/2009		21,11	633,30	8.866,20	1,5	30,00	4,96
1-I-2011	R.D.1795/2010		21,38	641,40	8.979,60	1,3	30,39	5,02
1-I-2012	R.D.1888/2011		21,38	641,40	8.979,60	0,0	30,39	5,02
1-I-2013	R.D. 1717/2012		21,51	645,30	9.034,20	0,6	30,57	5,05
1-I-2014	R.D. 1046/2013		21,51	645,30	9.034,20	0,0	30,57	5,05
1-I-2015	R.D. 1106/2014		21,62	648,60	9.080,40	0,5	30,72	5,08
1-I-2016	R.D. 1171/2015		21,84	655,20	9.172,80	1,0	31,03	5,13
1-I-2017	R.D. 742/2016		23,59	707,70	9.907,80	8,0	33,51	5,54
1-I-2018	R.D.1077/2017		24,53	735,90	10.302,60	4,0	34,85	5,76

(1) Los datos hasta 1998 corresponden a los de los trabajadores de 18 años y más.

(2) En estos R.D. se contemplaban tres tramos de edad: ' hasta 17 años', 'de 17 años' y 'de 18 y más años' .

(3) En estos R.D. se consideraban dos tramos de edad: 'menores de 18 años' y 'de 18 y más años' .

(4) A partir de este R.D. se equiparan las cuantías de los menores de 18 años y los mayores de dicha edad, quedando fijado el salario mínimo interprofesional sin distinción de edad.

Fuente: (http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/SMI/smi1_top_HTML.htm)

Tal y como se aprecia en la tabla, el Salario Mínimo Interprofesional desde casi su nacimiento en los años 80 empezó con una cantidad de salario muy escasa, concretamente un salario mínimo interprofesional de 136,85 euros mensual. Ésta cifra tan escasa se debía a que España en ese momento vivía una época bastante complicada, con una situación política muy inestable y con una situación económica bastante compleja, tanto a nivel nacional, como a nivel internacional. Todo ello se podía apreciar en el parámetro de la tasa de paro que era del 14% con casi dos millones de parados. Como he citado anteriormente en 1998 se igualó el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único salario mínimo interprofesional.⁵³

A partir de esos años la evolución del salario mínimo fue aumentando pero linealmente hasta 2004, con una subida en torno al 2%, respecto de los años anteriores debido a que la inflación se situaba por encima de ese porcentaje.

Entre 2004 y 2009, el SMI incrementó por encima del 5%, por lo que se recuperó la diferencia con el progresivo incremento de precios. Los efectos de la crisis se extienden al Salario Mínimo a partir de 2009, ya que el incremento en ese año fue del 4%, pero su subida se frenó en seco en 2010 y 2011, con una subida moderada del 1,5% y del 1,3%, respectivamente. Por lo tanto, el salario mínimo sufrió una evolución muy pobre durante los años de la crisis económica española.

Durante los años posteriores a la crisis, el salario mínimo interprofesional ha ido aumentando debido a la mejora de las condiciones económicas y laborales.

Las cuantías actuales de SMI de 739,90 mensuales, suponen un incremento del 4% respecto de las vigentes durante el año anterior.

El citado incremento tiene en cuenta la mejora de las condiciones generales de la economía, es decir, se basa en el crecimiento económico consecutivo de la economía española durante los cuatro últimos años. A la vez que se continúa favoreciendo, de forma equilibrada, su competitividad, acompasando así la evolución de los salarios en el proceso de recuperación del empleo⁵⁴.

⁵³ Algunos datos económicos de la España de 1981 – El Blog Salmón
<https://www.elblogsalmon.com/economia/algunos-datos-economicos-de-la-espana-de-1981>

⁵⁴ Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, SEPE: «Publicado en el BOE el salario mínimo interprofesional para 2018», 02 enero 2018.
https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/smi_2018.html

Capítulo 5: Efectos y Actualidad del Salario Mínimo Interprofesional

5.1 Consecuencias de la existencia y/o extinción del Salario Mínimo

El Salario Mínimo Interprofesional es un mecanismo que emplean los Gobiernos de todos los países en los cuales se encuentra implantado, para intentar solventar los problemas relacionados con los trabajos más excluidos y menos cualificados, que son ocupados en la mayoría de casos por adolescentes y mujeres.⁵⁵

En mi opinión y fundamentándome en los estudios realizados, tanto la existencia como la extinción del SMI acarrea consecuencias negativas sobre el empleo en España de una u otra forma.

Sin la existencia del SMI, los ingresos laborales de los trabajadores de empleos más marginales serían mínimos y continuarían en esa situación tan difícil de marginalidad. Sin embargo, la existencia de salario mínimo puede traer efectos negativos. Los incrementos de SMI pueden alterar negativamente a esos mismos colectivos, puede lograr que los adolescentes reciban una mayor retribución, pero existiría en tal caso, una tasa de empleo para ese colectivo mucho más reducida⁵⁶. Es decir, al aumentar la cuantía de SMI, muchos empleos se suprimirían y como consecuencia, estos trabajadores perderían su empleo.

La eliminación del salario mínimo, a mi parecer, supondría incrementar la rentabilidad por parte de las empresas, ya que tendrían a los trabajadores bajo condiciones laborales y salario indignos, y se generarían abusos. De esta forma aumentarían los puestos de trabajo.

En el debate sobre la existencia del salario mínimo, éste se define como un instrumento legal que impide el indebido comportamiento de los empresarios sobre los trabajadores, por su exceso de autoridad, además de mejorar los modelos de vida de los trabajadores y estimular el consumo. Sin embargo, el salario se determina en función de la oferta disponible y la demanda que existe por el mismo. Por lo tanto, pienso que el salario mínimo de los trabajadores no sólo supone un “mínimo garantizado para poder atender las necesidades humanas”, tal y como se establece por decreto, según ideales de justicia, sino que también se determina en función de las leyes del mercado, además de constituir una forma de mantener el poder adquisitivo en regla.

⁵⁵ CEBRIÁN, I., PITARCH, J., RODRÍGUEZ, C., TOHARIA, L.: «Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española». *Revista de Economía Laboral*, núm. 7, año 2010, pág. 2.

⁵⁶ CEBRIÁN, I., PITARCH, J., RODRÍGUEZ, C., TOHARIA, L.: «Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española». *Revista de Economía Laboral*, núm. 7, año 2010, pág. 2.

5.2 Efectos del incremento del SMI

El aumento del salario mínimo, puede tener un efecto en los ingresos y en las condiciones de los trabajadores como por ejemplo acarrear consecuencias positivas e importantes en el nivel de ingresos de una familia y en su capacidad para salir de una situación de pobreza. No obstante, tal y como he mencionado anteriormente, el incremento del salario mínimo también puede tener consecuencias negativas, como la pérdida de empleo.

La repercusión de un aumento del salario mínimo interprofesional⁵⁷:

- Es mayor en mujeres y extranjeros y decrece con la edad hasta los 60 años. Una persona de 20 años, tiene una probabilidad de percibir un SMI mucho mayor que una persona entre 50 y 59 años.
- Los trabajadores no cualificados, tienen mucha más probabilidad de cobrar el SMI.
- Se ven mucho más afectados los empleados temporales y los trabajadores de tiempo parcial tienen coberturas de SMI superiores a los de tiempo completo.
- Existen grandes diferencias regionales, donde destaca Canarias, y por actividades, destacando las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y otros servicios y actividades administrativas. El mayor número de perceptores se encuentra en comercio y hostelería, y entre conductores y operarios de máquinas.
- Los trabajadores no cubiertos por convenio colectivo, triplican su exposición al SMI.
- La mayoría de trabajadores que se encuentran afectados por dicho aumento, trabaja en empresas de menos de 50 trabajadores no exportadoras.

Sin embargo, en España se utiliza el mecanismo de la negociación colectiva para determinar el salario de la mayoría de los trabajadores, por lo tanto, el porcentaje de trabajadores afectados por un aumento del SMI es limitado. No todos los trabajadores se ven alterados por dicho incremento. Aproximadamente el 3,5%⁵⁸ de los trabajadores se están favoreciendo por el incremento del 4% del SMI con respecto al año anterior, es decir, 533.978 trabajadores.⁵⁹

⁵⁷ Memoria del análisis del impacto normativo: “Proyecto de Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2018”. Diciembre 2017, pág. 13

⁵⁸ Para calcular este porcentaje se tienen en cuenta el número de trabajadores afiliados al régimen general, mar y carbón (15.206.876)

⁵⁹ Memoria del análisis del impacto normativo: “Proyecto de Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2018”. Diciembre 2017, pág. 14

5.3 Actualidad Salario Mínimo; Recientes acuerdos del Gobierno

Tras los recientes cambios políticos ocasionados en España, como tal cabe mencionar el éxito de la moción de censura del PSOE contra el gobierno de Mariano Rajoy, Sánchez fue investido presidente del Gobierno en junio de 2018. Como consecuencia de ello, este partido político se ha comprometido a realizar, junto al otro partido Podemos a realizar cambios positivos en diversos ámbitos que nos incumbe a toda la ciudadanía.

El Gobierno y Podemos han cerrado un acuerdo presupuestario que incluye, entre otras medidas, propiciar un empleo digno y salarios dignos, con un incremento del salario mínimo interprofesional.⁶⁰

Los errores cometidos por el anterior Gobierno para hacer frente a la crisis, como la desvalorización salarial interna y que no realizasen correctamente una reforma laboral, han tenido como consecuencia el empobrecimiento de la clase trabajadora, la precariedad en el empleo y la pérdida de poder adquisitivo de los hogares. Es por ello que es necesario posicionar las políticas públicas de relaciones laborales y empleo. Se plantea la siguiente medida para el próximo año⁶¹:

Subida del Salario mínimo interprofesional a 900 €. Los salarios mínimos son una potente herramienta social que puede contribuir a prevenir la pobreza en el trabajo y a impulsar un crecimiento salarial general más dinámico. Para ello deben ser salarios que aseguren a los trabajadores un nivel de vida digno y que garanticen la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias. Por este motivo, se elevará la cuantía del Salario Mínimo en 2019 a 900 euros/mes, 164 euros más mensualmente que en 2018.

Este incremento de cuantía de SMI supone la mayor subida del salario mínimo de la historia, un 21%. Sin embargo, pese a las mejoras que supondría dicho cambio, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales criticó en un comunicado que esta medida cuestiona el diálogo social y tendrá efectos negativos en la negociación colectiva y en la economía.⁶²

⁶⁰ ACUERDO DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2019: Presupuestos para un estado social, Gobierno de España, pdf, pág. 18

⁶¹ ACUERDO DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2019: Presupuestos para un estado social, Gobierno de España, 4. EMPLEO: por un empleo digno, con salarios dignos, pdf, pág. 18

⁶² Periódico EL PAÍS, “El pacto del Gobierno y Podemos incluye subir el salario mínimo a 900 euros en 2019”, Madrid, 11 octubre 2018, https://elpais.com/politica/2018/10/10/actualidad/1539197725_422692.html



B) El Salario Mínimo Interprofesional en Francia

A lo largo de este capítulo se van a exponer elementos o características de vital importancia del Salario Mínimo Interprofesional Francés. Los aspectos a desarrollar van a hablar sobre la legislación y normas relacionadas con SMI, origen, a qué sujetos se les aplica, así como explicar el concepto de revalorización, la cuantía de SMI aplicada en 2018, etc. De esta forma, ayudaremos a concretar cuáles son sus principales diferencias y similitudes con el salario mínimo interprofesional español.

Capítulo 6: Legislación, regulación y origen del Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento

Cuando se hace referencia a la legislación vigente del Salario Mínimo Francés, hay que mencionar que se encuentra regulado en el Código de Trabajo francés, más concretamente en los artículos L. 3231-1 al L. 3231-12. Dichos artículos dentro del Código de Trabajo constituyen el contenido del Capítulo I (Salario Mínimo Interprofesional), del Título III (Determinación del salario), del Libro II (Salario y diversas ventajas). Esta normativa se encuentra dividida en función de secciones:

- Sección 1, que trata sobre el campo de aplicación del salario mínimo interprofesional (art. L3231-1)
- Sección 2, abarca los principios del SMI (art. L3231-2 y Art. L3231-3)
- Sección 3, dónde se determinan las diferentes modalidades de fijación, incluye la Subsección 1 con la garantía del poder adquisitivo de los asalariados (art. L3231-4 y art. L3231-5). También se compone de la subsección 2 con la participación de los asalariados al desarrollo económico de la nación (art. L3231-6, art. L3231-7, art. L3231-8 y art. L3231-9). Y finalmente la subsección 3 con otras modalidades de fijación (art. L3231-10 y art. L3231-11).
- Sección 4, sobre el mínimo garantizado (art. L3231-12).

ORIGEN Y EVOLUCIÓN

Durante la Segunda Guerra Mundial, y debido a la difícil situación en la cual se encontraba Francia, se instauró un régimen político por el mariscal Philippe Pétain (También llamado Régimen de Vichy). Dicho régimen incluía “La Carta del Trabajo” que era un escrito donde se plasmaban los principios del corporativismo y de la cooperación entre las clases en las ramas industriales y comerciales de la economía francesa. Esta carta incluía un principio de un salario de subsistencia, es decir, proponía la existencia de un salario “mínimo vital” para todos los trabajadores. El mencionado

principio se plasmó más tarde en el establecimiento de salarios mínimos en el nivel de rama, y en varias industrias de la posguerra iniciadas por el gobierno.⁶³

El primer salario mínimo en Francia se denominó Salario Medio Interprofesional Garantizado (SMIG) y fue implementado en el año 1950⁶⁴. En ese momento, la productividad y los salarios aumentaron rápidamente. Sin embargo existía una gran diferencia entre el SMIG y el salario medio, por lo tanto, el número de trabajadores que recibía el salario mínimo disminuyó. Como consecuencia de estos efectos, el SMIG no se consideró que fuese útil, por lo que en 1970 el SMIG se convirtió en Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC). Este salario mínimo tiene en cuenta además del poder adquisitivo, la participación de los trabajadores en el crecimiento económico en el país por el rodeo del consumo de diversos bienes y servicios. En rasgos generales, los bajos salarios que se establecieron en Francia, fueron en un nivel político centralizado y no a través de los acuerdos negociados colectivamente o de manera descentralizada. El SMIC surgió porque el SMIG no había conseguido que el resultado del crecimiento se distribuyese equitativamente. A finales de los años 60, Francia tenía el récord de desigualdad de salarios entre los países de la OCDE. La puesta en funcionamiento del SMIC se basaba en un consenso político y social, donde el salario debía determinarse en términos tanto absolutos como relativos, y como consecuencia, los bajos salarios debían sacar fruto con el crecimiento.⁶⁵

El término de salario mínimo en Francia tiene dos magnitudes. Por un lado es un “salario justo”, que trata de igualar la relación entre el trabajador y el empresario. Este equilibrio antes no existía, ya que había un beneficio en favor del empresario. Y por otro lado, el salario mínimo también se valora como “salario decente”, en referencia a las necesidades humanas.⁶⁶

⁶³ Votresalaire.fr: Salaire Minimum en France – Foire aux Questions

JÉRÔME GAUTIÉ, E.C.: «Trabajo de Bajos Salarios en Francia». *Documento para el seminario Trabajadores de bajos salarios en Europa*. Ceil Pielt, Conicet. Buenos Aires, 2006, pág 3

⁶⁴ Época conocida como “Treinta Glorioso” (Glorious Thirty): se refiere al período de unos treinta años después del final de la Segunda Guerra Mundial en 1945, hasta el primer choque petrolero en 1973, que se caracterizó por un fuerte crecimiento económico, pleno empleo, rápido aumento del poder adquisitivo y el crecimiento del consumo masivo. .
http://www.toupie.org/Dictionnaire/Trente_glorieuses.htm

⁶⁵ Votresalaire.fr: Salaire Minimum en France – Foire aux Questions

JÉRÔME GAUTIÉ, E.C.: «Trabajo de Bajos Salarios en Francia». *Documento para el seminario Trabajadores de bajos salarios en Europa*. Ceil Pielt, Conicet. Buenos Aires, 2006, pág 3

⁶⁶ JÉRÔME GAUTIÉ, E.C.: «Trabajo de Bajos Salarios en Francia». *Documento para el seminario Trabajadores de bajos salarios en Europa*. Ceil Pielt, Conicet. Buenos Aires, 2006, pág 3

Capítulo 7: Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC) y su cuantía en 2018

El salario mínimo interprofesional de crecimiento⁶⁷, tal y como he comentado en el capítulo anterior, corresponde al salario mínimo legal por hora que el trabajador asalariado debe percibir, por debajo del cual no puede ser remunerado. Se aplica a todo trabajador asalariado mayor de 18 años, cualquiera que sea la forma de su remuneración (por tiempo, rendimiento o tarea, por comisión o propina, etc.). Cuando se da el caso de aprendices o de asalariados menores de 18 años, se aplican excepciones.

Al igual que sucede con España, el SMI francés se fija anualmente, y se publica en su correspondiente decreto. El Salario mínimo interprofesional vigente actualmente está publicado en *el Decreto N° 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, que aumenta el salario mínimo de crecimiento*. La autoridad que decide la tasa de revalorización es el gobierno. Teniendo en cuenta para el gobierno, si lo necesita, la opinión de un grupo de expertos.

En Francia, se utilizan unas reglas de indexación⁶⁸ obligatorias. Dicha indexación es automática y actúa sobre el índice de los precios al consumo y sobre la mitad del aumento del poder adquisitivo del salario por hora de empleadores y empleados. Es decir, la determinación de la cuantía del salario mínimo interprofesional de crecimiento depende del valor del índice de precios al consumo y del aumento del poder adquisitivo del salario. Se explica más detalladamente a continuación sobre la revalorización del SMIC.

7.1 Revalorización del SMIC

La revalorización del salario mínimo interprofesional de crecimiento se establece en los artículos L3231-4, L3231-5, L3231-6 del Código de Trabajo francés, y atendiendo a ellos se revaloriza de la siguiente forma⁶⁹:

- La revalorización se lleva a cabo el 1 de Enero de cada año, teniendo en cuenta para ello la evolución del índice de precios al consumo mensual, excluyendo el tabaco de los hogares⁷⁰ más la mitad de la ganancia del poder adquisitivo del

⁶⁷ Service-Public.fr: Le site officiel de l'administration française : Salaire minimum de croissance (Smic)

⁶⁸ Concepto de **indexación**: sistema utilizado para compensar las pérdidas de valor de las obligaciones a largo plazo producidos por las desvalorizaciones monetarias o la inflación. Consiste en fijar un índice que sirva como referencia para determinar el rendimiento o la evolución de dicho elemento.
<http://www.economia48.com/spa/d/indexacion/indexacion.htm>

⁶⁹ *Ministerio de trabajo, Derecho laboral, SMIC*. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531>

⁷⁰ Para realizar la revalorización del SMIC se valora el índice de precios al consumo, pero tomando en cuenta el gasto de consumo real de las personas de bajos ingresos, como por ejemplo los gastos limitados como el alquiler, evitando tener en cuenta otros gastos secundarios como el tabaco.
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531>

salario promedio por hora de los empleadores y empleados. Es necesario tener en cuenta que el gobierno tiene la posibilidad de realizar otra revalorización adicional.

- La revalorización también se puede llevar a cabo cuando dicho índice de precios al consumo aumente en, al menos, un 2% en comparación con respecto al IPC que estaba fijado en el momento en que se estableció el SMIC anterior.

Las formas que se utilizaban para revalorizar el SMIC fueron modificadas por el *Decreto N° 2013-123 de 7 de febrero de 2013*. El objetivo de este decreto es renovar las reglas de revalorización del SMI de acuerdo con su intención original que fue: garantizar el poder adquisitivo de los empleados con los salarios más bajos y confirmar su participación en el desarrollo económico de la Nación.⁷¹

De conformidad con la Ley n° 2008-1258, de 3 de diciembre de 2008, un grupo de expertos decide cada año sobre la evolución del salario mínimo el 1 de enero. El informe que elabora en esa ocasión se envía a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNN) y al Gobierno y se hace público; el grupo de expertos escucha a los representantes nombrados por las organizaciones miembros del CNNC y adjunta sus opiniones a su informe. Es después de haber leído este informe que el CNNC da una opinión razonada al ministro encargado de los trabajos sobre la fijación del salario mínimo.⁷²

El grupo de expertos cuya misión es decidir cada año sobre la evolución del salario mínimo interprofesional para el crecimiento, está formado por cinco personalidades elegidas por su competencia y experiencia en el campo económico y social, y son nombradas por orden del Primer Ministro, a propuesta de los ministros responsables de trabajo, empleo y economía. El Primer Ministro nombra al presidente del grupo de expertos de entre sus miembros.⁷³

⁷¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531>

⁷² <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531>

⁷³ Artículo 1, Decreto n° 2009-552 del 19 de mayo de 2009 relativo al grupo de expertos sobre el salario mínimo de crecimiento previsto en el artículo 24 de la ley n° 2008-1258 del 3 de diciembre de 2008 a favor de los ingresos del trabajo. <https://www.legifrance.gouv.fr/>

7.2 CUANTÍA SMIC 2018

A partir del 1 de Enero de 2018 se ha aplicado la cuantía de SMIC bruto por hora que había aumentado su valor a **9,88 €** (en comparación con 9,76 € a partir del 1 de enero de 2017). Por lo tanto, el SMIC bruto mensual se incrementa a **1.498,47 €** (calculado sobre la base de 35 horas x 52/12), contra 1.480,27 € en 2017.⁷⁴

IMPORTE DEL SMIC PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 18 AÑOS EN 2018		
SMIC	Importe Bruto	Importe Neto (deducción de las cuotas salariales)
SMIC por hora	9,88 €	7,72 €
SMIC mensual	1.498,47 €	1.170,69 €
SMIC anual	17.981,60 €	14.048,30 €

IMPORTE DE SMIC REDUCIDO PARA LOS TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS	
Edad del trabajador	SMIC por hora bruto reducido
17 años	8,89 €
16 años (y menos)	7,90 €

Fuente de ambas tablas: Service-Public.fr: Le site officiel de l'administration française: Salaire minimum de croissance (Smic) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>)

El SMIC se aplica a cualquier trabajador del sector privado que tenga, al menos, 18 años de edad. También se favorecen de este mínimo los trabajadores del sector público empleados bajo el derecho privado⁷⁵.

Existen casos en los cuales se aplica una tasa reducida de salario mínimo interprofesional de crecimiento, son los siguientes⁷⁶:

⁷⁴ Decreto Nº 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo para el crecimiento.

⁷⁵ Ministerio de Trabajo Francés <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531>

⁷⁶ Ministerio de trabajo francés <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531>

- Los aprendices y jóvenes trabajadores en contrato profesional, en función de su edad y la duración del contrato.
- Trabajadores jóvenes menores de 18 años que tienen menos de 6 meses de práctica profesional. Se puede aplicar una reducción del 10% sobre el SMIC cuando el trabajador tiene entre 17 y 18 años y se aplica una reducción del 20% en el caso en que el empleado es menor de 17 años.

Quedan excluidos del beneficio del SMIC los empleados cuyo horario de trabajo es irregular y, por lo tanto, no es controlable, como es el caso de ciertos representantes de ventas.

Para verificar si el salario que percibe el trabajador es igual al SMIC, hay que incluir en dicho cálculo, el sueldo base, las remuneraciones en especie y las primas vinculadas a la productividad. Y hay que excluir de dicho cálculos ciertos importes como son: los reembolsos de gasto, los aumentos para horas suplementarias, las primas de participación y de participación en los beneficios, las primas de antigüedad, de asiduidad o relativas a condiciones particulares de trabajo, las primas de vacaciones, de finales de año, excepto si son pagadas por anticipos mensuales.⁷⁷

El aumento de la cuantía del SMIC de 2018 del 1,23% con respecto del año anterior, corresponde a la consecuencia de la aplicación de las reglas legales de revalorización y no constituye una decisión impulsiva del Gobierno. La aplicación de dichas reglas fue una recomendación del grupo de expertos del SMIC que propuso en su informe de diciembre de 2017, incitando también al Gobierno a revisar el principio de indexación del SMIC.⁷⁸

En efecto, el SMIC está indexado a la inflación medida en noviembre de 2017 para el 20% de los hogares con los ingresos más bajos, lo que constituye un aumento automático basado en la tasa de inflación. Después se revalorizó sobre la base de la mitad del aumento del poder adquisitivo del salario base por hora de los empleadores y empleados.⁷⁹

La nueva cuantía de SMIC no tiene impacto en los mínimos convencionales⁸⁰ negociados para este año. Sin embargo, la empresa para la cual el trabajador preste sus servicios, debe verificar, cada mes, que el salario por hora de sus empleados, es al

⁷⁷ Service-Public.fr <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

⁷⁸ Decreto N° 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo para el crecimiento. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/20/MTRX1735634D/jo/texte>

⁷⁹ Decreto N° 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo para el crecimiento. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/20/MTRX1735634D/jo/texte>

⁸⁰ El convenio colectivo aplicable prevé un salario mínimo convencional. El empresario debe abonar el mínimo convencional si es superior al importe del SMIC. Si el mínimo convencional es inferior al SMIC, el empresario pagará un complemento del salario que permite alcanzar el importe del SMIC.

menos igual al SMIC por hora. También debe comprobar que, al final del año, la remuneración anual de sus empleados corresponde, al menos, al salario mínimo interprofesional anual aplicable a ellos⁸¹.



⁸¹ Decreto Nº 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo para el crecimiento. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/20/MTRX1735634D/jo/texte>

Capítulo 8: Situación del SMIC Francés con respecto a la Unión Europea

Francia, es un país que se distingue de otros países por tener un nivel relativamente elevado de salario mínimo interprofesional bruto y por utilizar reglas obligatorias mucho más urgentes de indexación. Estas particularidades son consecuencia de una evolución rápida del salario mínimo interprofesional desde su creación en 1970 y por la necesidad de una relación directa entre el salario mínimo interprofesional y los salarios.

Tanto Bélgica como Francia son dos países de la OCDE que disponen tanto de salario mínimo nacional como de una ancha cobertura de los asalariados por los convenios colectivos de rama.⁸²

En tal situación, el salario mínimo protege a todos los asalariados pero los convenios colectivos pueden prever remuneraciones más ventajosas. Por otro lado, una influencia recíproca se ejerce entre ambas referencias de salarios: toda revalorización del salario mínimo conduce a ajustar las tablas de salarios de ramas; en sentido opuesto, el salario mínimo puede ser influido por los resultados de las negociaciones colectivas, particularmente cuando es objeto de la indexación sobre la evolución de los salarios.⁸³

Si un salario mínimo es uniforme en principio para todos los asalariados, pueden existir sin embargo, derogaciones que en algunos casos, realicen ajustes disminuyendo su importe. Esto principalmente afecta a los jóvenes, para los cuáles el nivel del salario mínimo es reducido según modalidades variables según los países. En Francia, el alcance de este ajuste es relativamente limitado: el salario mínimo asciende al 80% del salario mínimo interprofesional para los jóvenes menores de 17 años y al 90% entre 17 y 18 años. Estas exoneraciones no se aplican a los jóvenes trabajadores que justifican seis meses de práctica profesional en el sector de actividad correspondiente. La modulación según la edad, que existe en 15 países de la OCDE, a menudo es de una amplitud más grande que en Francia. Por ejemplo, en Países Bajos, el salario mínimo íntegro no se aplica hasta tener cumplidos más de 23 años; los jóvenes de 15 años perciben sólo el 30%, esta proporción aumenta con la edad.⁸⁴

Existen excepciones para los empleos de asistentes maternas y de asistentes familiares, para los cuales se establece un mínimo de salario fijado en función del número de niños guardados, y se aplica un valor inferior al salario mínimo interprofesional.⁸⁵

En términos de nivel, el Salario mínimo interprofesional bruto sitúa a Francia entre los países donde el salario mínimo es más elevado. La importancia de las exoneraciones de

⁸² INFORME DE GRUPO DE EXPERTOS: “Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento”, Artículo 24 de la ley nº 2008-1258 del 3 de diciembre de 2008 a favor de las rentas del trabajo. 1 de diciembre de 2017, pág. 48

⁸³ Ibidem, pág. 48 y 49

⁸⁴ Ibidem, pág. 50

⁸⁵ Ibidem, pág. 51

contribuciones sociales para los empresarios y el CICE procuran que el coste del trabajo del nivel de salario producido, se sitúe en el nivel medio del conjunto de los países de OCDE. Esta posición central de Francia en el seno de los países de la OCDE en términos de coste de Trabajo es obtenido al precio de una reducción de las deducciones para los empresarios al nivel del SMI, sin ser equivalente con otros países de la OCDE.⁸⁶

Las evoluciones previstas para 2019 particularmente con la sustitución del CICE por un aligeramiento de cotizaciones sociales no suprimirán la singularidad de la situación francesa. La OCDE cuenta con seis países en los cuales el gobierno es el encargado de decidir libremente, después de haber consultado con otros compañeros sociales, Francia se encuentra en esta situación, también es el caso de España.⁸⁷

En el seno de la Unión Europea, en cinco Estados miembros sobre los 28 donde existe un salario mínimo nacional, su valor es objeto de una indización obligatoria sobre la evolución de los precios. Se trata, además de Francia, de Bélgica, Luxemburgo, Eslovenia y Malta. No es el caso de España. Francia se distingue de estos cuatro países, ya que es el único que prevé además de una indización del salario mínimo sobre la evolución del poder adquisitivo de los salarios. Ambos (precios y salarios) son componentes obligatorios de la indización, y están determinados en el Código de trabajo y se imponen por el gobierno. No obstante, el gobierno puede no revalorizar el salario mínimo, si considera que esto sería desfavorable al empleo o que puede aumentar los impuestos. Sin embargo, ningún gobierno ha utilizado esta posibilidad en los últimos 10 años.⁸⁸

En materia de revalorización del salario mínimo, Francia ocupa un puesto separado del resto. La regla de doble indización obligatoria condujo a una dinámica fuerte del salario mínimo y a una forma de circularidad entre este último y los salarios. La diversidad de los niveles de salario mínimo entre países puede también ser ilustrada en términos de efecto del salario mínimo en materia de lucha contra la pobreza. El número de horas necesarias de trabajo para salir de la pobreza varía sensiblemente entre los países. En Francia, un empleo de jornada entera remunerado con salario mínimo, permite a un soltero o a una pareja con dos niños, acercarse, incluso sobrepasar, el umbral de pobreza. Esto no sucede en la mayoría de países de la OCDE.⁸⁹

⁸⁶ Ibidem, pág. 51

⁸⁷ Ibidem, pág. 53

⁸⁸ Ibidem, pág. 56

⁸⁹ Ibidem, pág. 56

PRINCIPALES DIFERENCIAS

- Tanto en Francia como en España hay un único salario mínimo legal nacional para toda la economía, y el sistema que se sigue para establecer los salarios mínimos es a través de la ley, ya que hay otros países de OCDE que pactan el salario mínimo por negociación colectiva.
- En España, el SMI es mejorado por los convenios colectivos, mientras que el SMIC Francés es mejorado por los convenios de ramas. En ambos países el gobierno decide libremente el salario mínimo interprofesional, si lo necesitan, en el país francés, pueden recurrir a la consulta de expertos y, si lo requiere de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNNC) o bien en el caso de España puede recurrir a las organizaciones sindicales o a las asociaciones sindicales más representativas.
- La cuantía del SMI francés es bastante mayor que la cuantía en España, casi lo duplica. Su cuantía bruta en 2018 es de 1.498,5 € mensuales en 12 pagas, lo que equivale a 17.982 € anuales. Para la obtención de la cuantía neta se calcula aplicando la reducción del 22% aproximado de cargas sociales. Sin embargo en España, la cuantía anual bruta de salario mínimo en 2018 es de 10.302 € (735,90 euros en 14 pagas), por lo tanto, el salario mínimo interprofesional de crecimiento anual en 2018 es igual al 175% del salario mínimo español. Las cargas sociales son más reducidas en España, el 8% aproximadamente, lo que se traduce en que la diferencia en términos netos es más baja.
- En Francia se aplican variaciones del salario mínimo en cuanto a la edad, es decir, existen submínimos para trabajadores menores de 18 años. Y existen exclusiones en cuanto a personas con discapacidad, incapacitados, empleados domésticos y trabajadores menores de 18 años con menos de 6 meses de experiencia laboral. Sin embargo en España, desde 1998 se equiparó el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de edad, por lo tanto, existe un único salario mínimo interprofesional para ambos. Y en España, no existen exclusiones, sino excepciones de salario mínimo a los trabajadores eventuales y temporeros y a los empleados de hogar.
- En España el salario mínimo tuvo su origen en 1963, aunque de forma determinante y con su respectiva legislación en 1976, es decir, más tarde que en Francia, que surgió en el año 1950, y su legislación se adoptó en 1970.
- Otra de las principales diferencias de ambos salarios, es que en Francia se emplean las reglas de indexación automática sobre el índice de precios al consumo y sobre la mitad del aumento del poder adquisitivo del salario por hora de empleadores y empleados. El objetivo de la aplicación de estas reglas es garantizar el poder adquisitivo de los empleados con los salarios más bajos y asegurar su participación en el desarrollo económico de la Nación. Ya que se

tienen en cuenta el gasto de consumo real de las personas de bajos ingresos, y sus gastos limitados. Teniendo en cuenta estos indicadores, se establece el salario mínimo anualmente, ayudando a todas las familias, especialmente a los más desfavorecidos.

No obstante, en España no se aplican estas reglas de indexación, aunque sí se tienen en cuenta para la determinación del SMI factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general, aunque no se aplican de la misma forma como la indexación. En España, se tienen en cuenta la variación de esos indicadores para establecer un SMI u otro anualmente.



CONCLUSIONES

En primer lugar, pienso que el salario mínimo interprofesional francés es bastante similar al español, como por ejemplo en cuanto a su regulación normativa, el órgano encargado de fijar su cuantía, etc. Aunque también presenta numerosas diferencias como los convenios que contribuyen a la mejora del SMI en ambos países, la cifra de SMI para los respectivos países...

Una de las principales diferencias son las reglas de indexación obligatorias que se aplican en Francia, y no en España. Con respecto a ellas pienso que al no incluirse en la regulación del salario mínimo español, la mayoría de los años, la revisión del salario mínimo ha sido inferior a la evolución de los salarios medios y con frecuencia ha sido inferior a la inflación real, lo que ha concluido en un progresivo alejamiento del salario mínimo en relación con el salario medio. El aumento del 8% en 2017 y el 4% en 2018, son insuficientes para alcanzar el objetivo establecido en la Carta Social Europea, en la cual se determina que el salario mínimo debe llegar al 60% del salario medio.⁹⁰

Por lo tanto, adoptaría en España como propuesta de mejora, la política europea de salario mínimo. De esta forma el salario mínimo español se incrementaría considerablemente y se frenarían los salarios tan bajos que perciben en la actualidad miles de trabajadores. Para prevenir la pobreza laboral, los salarios mínimos deben convertirse en salarios adecuados para garantizar a los trabajadores un nivel de vida digno y la satisfacción de sus necesidades y las de sus familias.

Otra importante diferencia entre ambos países que hace que el salario mínimo francés sea mucho mayor, es porque Francia es un país que tiene un mayor coste de vida que en España, el precio de los productos y servicios son más caros que en nuestro país. A su vez, en Francia desde los gobiernos se ha trabajado mucho para velar por los derechos de los trabajadores y así poder aumentar el SMI año tras año, cosa que en España ha evolucionado muy lentamente. Todas las circunstancias económicas que han surgido en España como consecuencia de la crisis, a la vez que la inestabilidad política que ha ocupado nuestro país durante varios años, ha llevado a tener un salario mínimo muy bajo con respecto a los demás países en los cuáles está implantado. Analizando cuál de los dos salarios puede ser más eficaz, no se puede saber cuál se debe de utilizar en cada país, puesto que la situación de cada país es diferente. Tanto en aspectos económicos como políticos.

Tras el cambio político ocasionado recientemente en nuestro país, propongo que se lleven a cabo políticas laborales y sociales que terminen con la no regulación de las condiciones de trabajo, la precariedad laboral, la desigualdad entre mujeres y hombres, la exclusión laboral de los jóvenes, y los bajos salarios y la desprotección de las

⁹⁰ <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/y-si-el-smi-fuera-un-60-del-salario-medio-es-lo-que-piden-los-sindicatos>

personas desempleadas. Creo que se deberían adoptar medidas para recuperar el salario digno de los trabajadores, y un incremento considerable del SMI. También sería necesario actualizar el valor del IPREM que ha estado congelado durante estos años anteriores, y es necesario para fijar la cuantía de los máximos y los mínimos de la prestación contributiva y asistencial de desempleo.

..



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

- ACUERDO DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2019: Presupuestos para un estado social, Gobierno de España, 4. EMPLEO: por un empleo digno, con salarios dignos.
- CEBRIÁN, I., PITARCH, J., RODRÍGUEZ, C., TOHARIA, L.: «Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española». *Revista de Economía Laboral*, núm. 7, año 2010.
- DE ALMIRÓN-RUIZ, V.: «Origen, motivación y un debate reformista sobre el salario mínimo». *ABC, Economía*, año 2014
- EQUIPO DE PROFESORES DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN, «Retribución de los trabajadores: El Salario: Salario Base. Complementos salariales. Clases de salarios. La nómina: Requisitos de forma. Devengos. Deducciones. Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas». Cede
- INFORME DE GRUPO DE EXPERTOS: “Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento”, Artículo 24 de la ley nº 2008-1258 del 3 de diciembre de 2008 a favor de las rentas del trabajo. 1 de diciembre de 2017
- JÉRÔME GAUTIÉ, E.C.: «Trabajo de Bajos Salarios en Francia». Documento para el seminario Trabajadores de bajos salarios en Europa. Ceil Piett, Conicet. Buenos Aires, 2006
- J.V.P: «Salario mínimo: el nuevo caballo de batalla de la economía española tiene 50 años». *ABC, Economía*, año 2013.
- LANTARÓN-BARQUÍN, D.: «Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (I)» *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, año 2014 parte Estudio
- PÉREZ DEL PRADO, D.: «El Salario Mínimo Interprofesional en el debate jurídico y económico». *Revista de Información Laboral* núm. 1/2017 parte Art. Doctrinal. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, año 2017.

NORMATIVA

- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

- Real Decreto-ley número 3/2004, de 25 de junio, racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.

- Decreto nº 2009-552, de 19 de mayo de 2009, relativo al grupo de expertos sobre el SMIC.

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Decreto nº 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo de crecimiento.

- Real Decreto Legislativo 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018

- Memoria del análisis del impacto normativo: “Proyecto de Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2018”. Diciembre 2017.

- Código del trabajo francés, 12 de enero de 2018, 2007-2018, Legifrance.

WEBGRAFÍA

- <http://www.mitramiss.gob.es/> Página web del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social.
- <http://queaprendemoshoy.com/origen-del-salario-minimo-interprofesional/> Página web sobre el origen del salario mínimo interprofesional.
- <http://www.sepe.es/> Servicio Público de Empleo Estatal
- http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/SMI/smi1_top_HTML.htm Evolución histórica del salario mínimo interprofesional
- <https://votresalaire.fr/> Página web francesa sobre legislación laboral, los salarios y los empleos.
- http://www.toupie.org/Dictionnaire/Trente_glorieuses.htm Página web concepto “Treinta glorioso”.
- <https://www.service-public.fr/> Página web oficial de la administración francesa
- <http://www.economia48.com/spa/d/indexacion/indexacion.htm> Página web concepto “indexación”.
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531> Ministerio de trabajo, derecho laboral, salario mínimo interprofesional de crecimiento.
- <https://www.legifrance.gouv.fr/> Página web francesa de los servicios públicos de la difusión del derecho.
- <https://es.thefreedictionary.com/maor%C3%ADes> Página web de un diccionario sobre el concepto Maorí
- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28489/28492> Página web acerca de la Seguridad Social: Prestaciones/Pensiones de Trabajadores
- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28520/28528> Página web acerca de la Seguridad Social: Prestaciones/Pensiones de Trabajadores

- http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_10.htm Página web Ministerio de Trabajo, migraciones y seguridad social, Guía Laboral – Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social

- http://www.infofol.net/index.php?option=com_content&view=article&id=171:cuadro-historico-de-salarios-minimos&catid=102:salario&Itemid=72&lang=es
Página web sobre cuadro histórico de salarios mínimos

- <https://www.elblogsalmon.com/economia/algunos-datos-economicos-de-la-espana-de-1981> Página web acerca de algunos datos económicos de la España de 1987 – El Blog Salmón

- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-374531> Página web sobre el Ministerio de Trabajo francés

- <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/20/MTRX1735634D/jo/texte>
Página web del decreto N° 2017-1719, de 20 de diciembre de 2017, por el que se aumenta el salario mínimo para el crecimiento

- https://elpais.com/politica/2018/10/10/actualidad/1539197725_422692.html
Página web del periódico EL PAÍS, el pacto del Gobierno y Podemos incluye subir el salario mínimo a 900 euros en 2019

- <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/y-si-el-smi-fuera-un-60-del-salario-medio-es-lo-que-piden-los-sindicatos> Página web sobre blog de Opinión acerca de : ¿Y si el SMI fuera un 60% del salario medio? Es lo que piden los sindicatos

- <http://experto.aranzadigital.es/maf/app/document?docguid=Ifabcd970759c11dbbbc5010000000000&srguid=i0ad6adc500000167290969e8071c2b5b#>