



Salario Mínimo y Cotizaciones Sociales

Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

Con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos para los trabajadores al objeto de contribuir a una convergencia social al alza y reducir la desigualdad salarial, la presente Directiva establece un marco para: a) adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas; b) fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios; c) mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos.

Artículo 1.1

Esta Directiva respeta la autonomía de los interlocutores sociales, así como la negociación colectiva, que la fomenta; **y no obliga a introducir un salario mínimo legal** a los países que no lo tienen, siempre y cuando el funcionamiento de la negociación colectiva garantice unos salarios consensuados, tras el fomento de ese mecanismo negociador.

Procedimiento de fijación de salarios mínimos

Los Estados miembros con salarios mínimos legales tienen que establecer los procedimientos necesarios para que la fijación y actualización de los salarios mínimos legales se guíe por los objetivos de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión y la convergencia sociales al alza y reducir la brecha salarial de género.

Los criterios para tener en cuenta son:

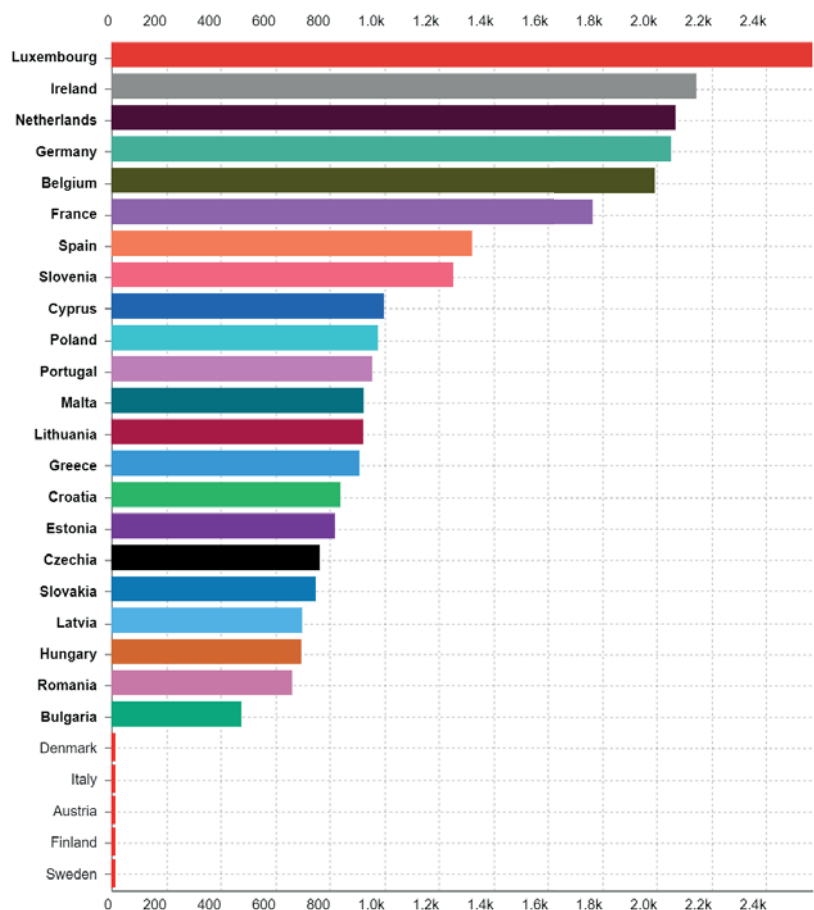
- El poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida.
- La cuantía general de los salarios y su distribución.
- La tasa de crecimiento de los salarios.
- Los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo.

Los valores de referencia a utilizar son el **60 % de la mediana salarial bruta** y el **50 % del salario medio bruto (SMB)**.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de los países de la UE

Desde 2023, que también lo instituye Chipre, son 22 los países de la UE que tienen SMI. **Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia no tienen SMI**; no obstante, los países nórdicos tienen una histórica tradición de negociación colectiva.

GRÁFICO 1. SMI países UE (€)



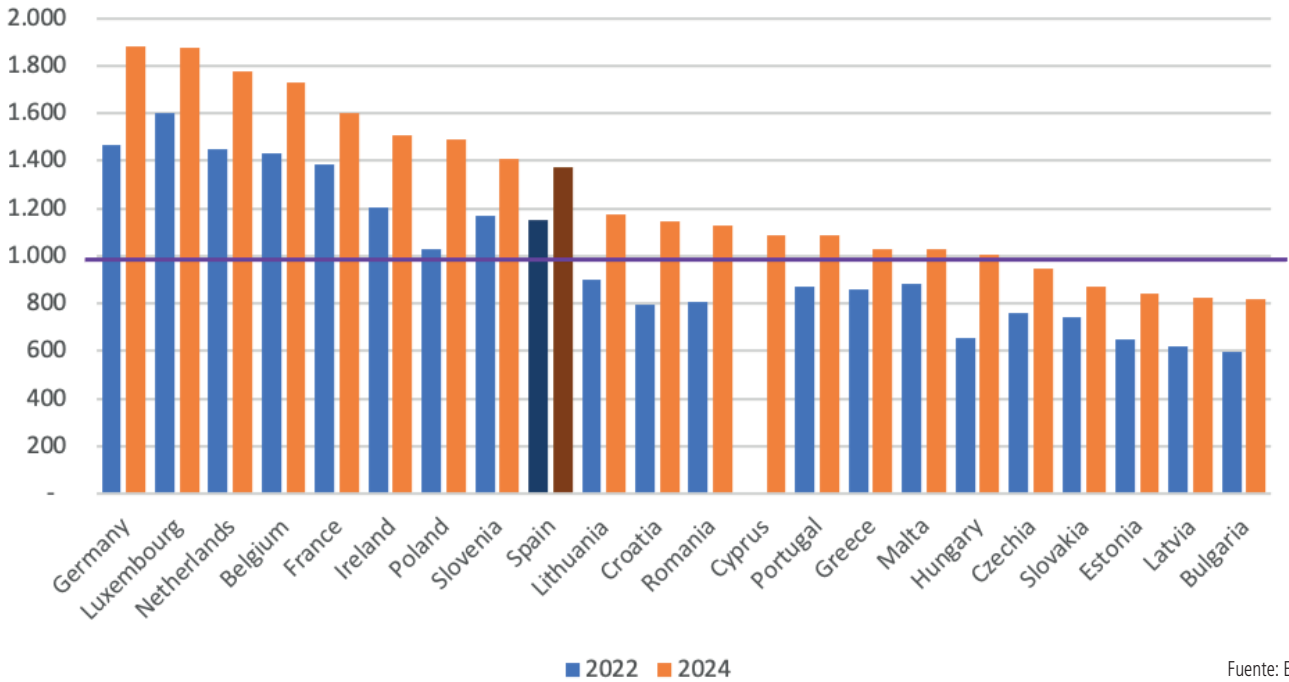
Fuente: EUROSTAT



Las diferencias son relevantes si el salario se expresa en euros (€), por ello para realizar una adicional comparación internacional podemos ajustar por los precios relativos, es decir, por la Paridad de

Poder Adquisitivo (€ppa), reduciéndose así los diferenciales. Se muestra esta información para 2022 y 2024, en el gráfico 2.

GRÁFICO 2. SMI, países de la UE (€ppa/mes)



Fuente: EUROSTAT

Solo 5 países se sitúan por debajo de los 1.000 €ppa en 2024, ocupando Bulgaria el último lugar (con 816 €ppa), mientras que otros 5 lo hacen por encima de los 1.500 €ppa, siendo Alemania quien

ostenta el primer puesto (1.883 €ppa). **España, con 1.374 €ppa en 2024, se sitúa por encima de la media de este conjunto de países (1.256 €ppa).**

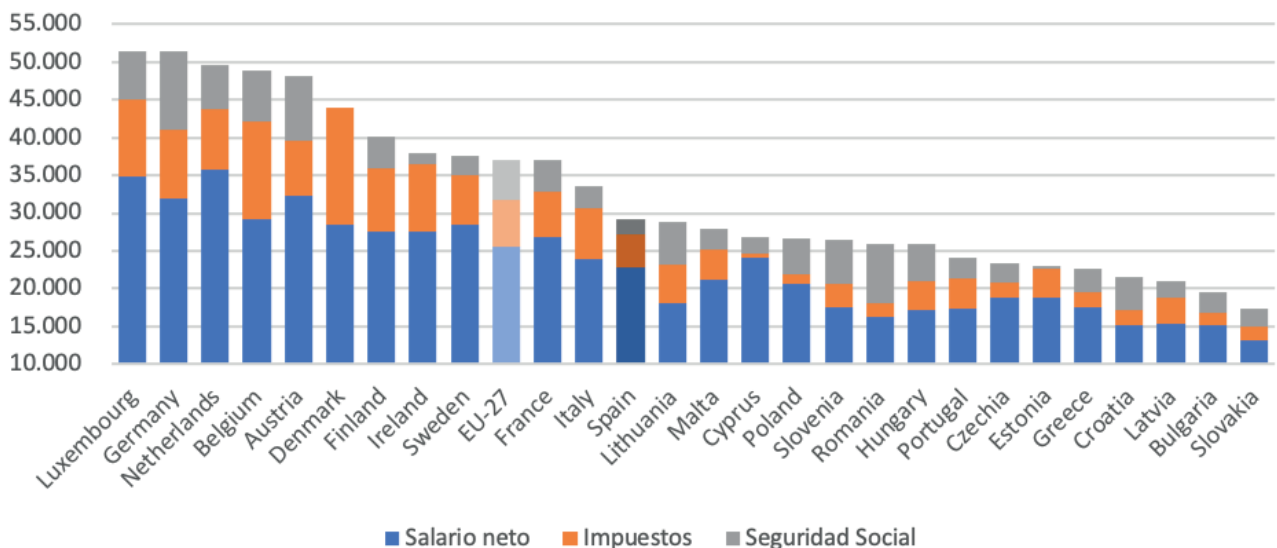
Comparación del SMI con el SMB

Salario bruto y sus componentes

En el gráfico 3, se muestra el SMB, descompuesto en sus partes: salario neto, impuestos y cotizaciones a la seguridad social para 2022, último dato disponible.

España, con un SMB cercano a los 30.000 €ppa/año, se sitúa por debajo de la media de la UE; también resulta menor el peso de las Cotizaciones sociales a cargo del trabajador.

GRÁFICO 3. SALARIO BRUTO ANUAL Y SUS COMPONENTES, países de la UE, 2022 (€ppa/año)



Fuente: EUROSTAT

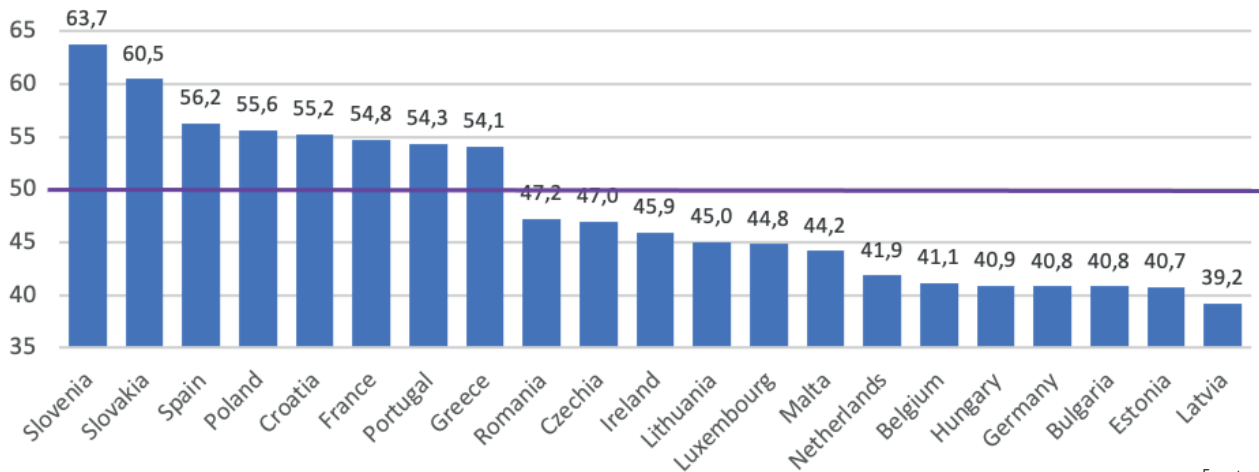


Relación entre el SMB y el SMI

Por su parte, el gráfico 4 presenta la relación entre el SMI y el SMB (%) en 2022.

Como puede verse, 8 países tienen un SMI que es, al menos, el 50% del SMB; **España ocupa el tercer puesto.**

GRÁFICO 4. SMI/SMB, países de la UE, 2022 (%)



Fuente: EUROSTAT

Consecuencias del crecimiento del SMI

El aumento del SMI ha sido bastante intenso en los últimos años en casi todos los países, sobre todo desde la pandemia de la COVID-19, aunque también es cierto que en los dos últimos años la cesta de la compra ha incrementado mucho su precio, por lo que el poder adquisitivo se ha resentido.

En España, el mayor incremento se produjo en 2019, como puede verse en el cuadro 1.

CUADRO 1. SMI en España, 2018-2024

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
€/mes	655	708	736	900	950	965	1.000	1.080	1.134

Fuente: EUROSTAT

Objetivos del incremento del SMI

- Reducir la pobreza laboral y la desigualdad de la renta.
- Mejorar la situación de los colectivos con salarios más bajos: jóvenes, mujeres y personas de baja cualificación, entre otros.
- Aumentar la demanda de las familias y el crecimiento económico.

Riesgos del incremento del SMI

- Aumento de los costes laborales y pérdida de competitividad
- Destrucción de empleo, especialmente en los colectivos que se quieren beneficiar
- Incremento de los precios, para evitar la reducción de márgenes.
- Mayor y real impacto sobre las PYMES.

Impacto del crecimiento del SMI sobre las Cotizaciones Sociales

Sin entrar al análisis de los alcances de las subidas del SMI sobre el crecimiento económico, el empleo o los precios —que no son objeto de esta clave económica— si se atiende a los datos macroeconómicos registrados por la economía española, analizamos el que afecta a los **Costes Laborales (CL)**, a través del aumento de las **Cotizaciones Sociales (CS)**, en la medida que condiciona la competitividad de las empresas españolas.

El concepto de **CL incluye tanto los Salarios brutos como las CS a cargo de los empleadores**; puesto que las segundas dependen de la cuantía de los primeros, **el aumento del SMI supone un aumento del CL por las dos vías. El impacto está en manos del peso que representen las CS en el CL.**



Además, se analizan los **Costes laborales unitarios (CLU)**, que se obtienen por cociente entre la **Remuneración por asalariado (RAU=RA/As)** y la **Productividad aparente del trabajo (PAT=PIB/PO)**, y que indican que parte de la renta generada por ocupado se destina a la retribución del empleo asalariado.

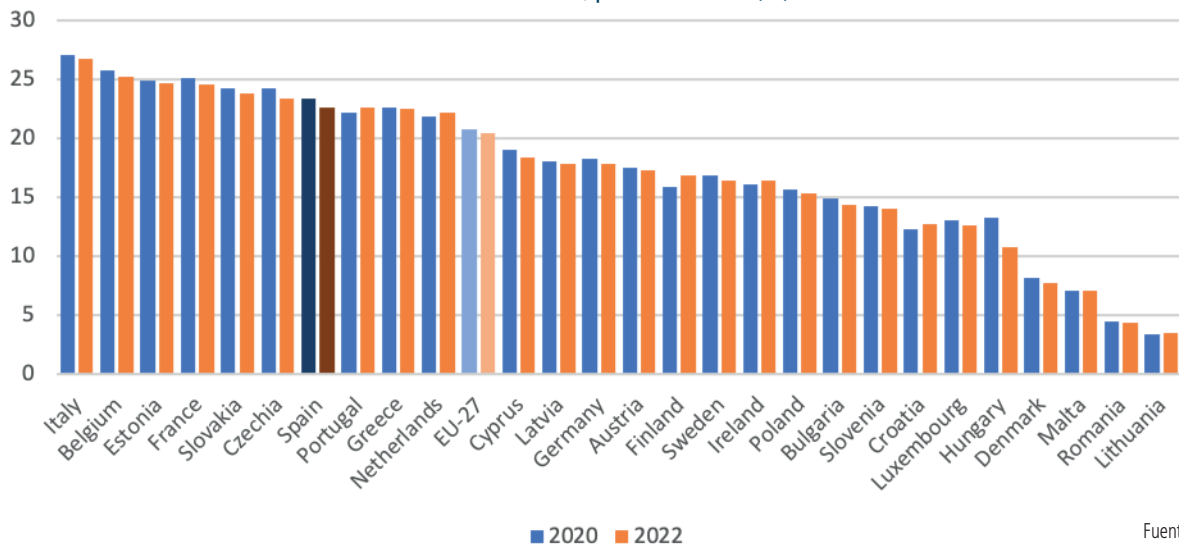
Para ello, se utiliza la información de las Cuentas Nacionales, a partir del PIB por la vía de la renta, sobre la Remuneración de los asalariados (RA) y sus dos componentes, Sueldos y salarios (SB) y Cotizaciones sociales a cargo de los empleadores (CSE), así como al Empleo total (PO) y al Empleo asalariado (As).

Peso de las CSE en España y la UE

En el caso español, el peso de las CS que corren a cargo del trabajador es bajo, como se ha visto anteriormente, pero **es muy alto en las que recaen sobre los empleadores (CSE)**, como se muestra en el gráfico 5.

España se encuentra en la séptima posición (según ordenación en 2022), con un 22,7%; proporción que se ha reducido desde 2020, donde se situaba en el 23,4%. **Ambos valores se sitúan por encima de la media de la UE**, aunque se ha reducido el diferencial, pues España ha pasado de situarse un 12,5% por encima, a estarlo un 11,0%.

GRÁFICO 5. CSE/RA, países de la UE (%)



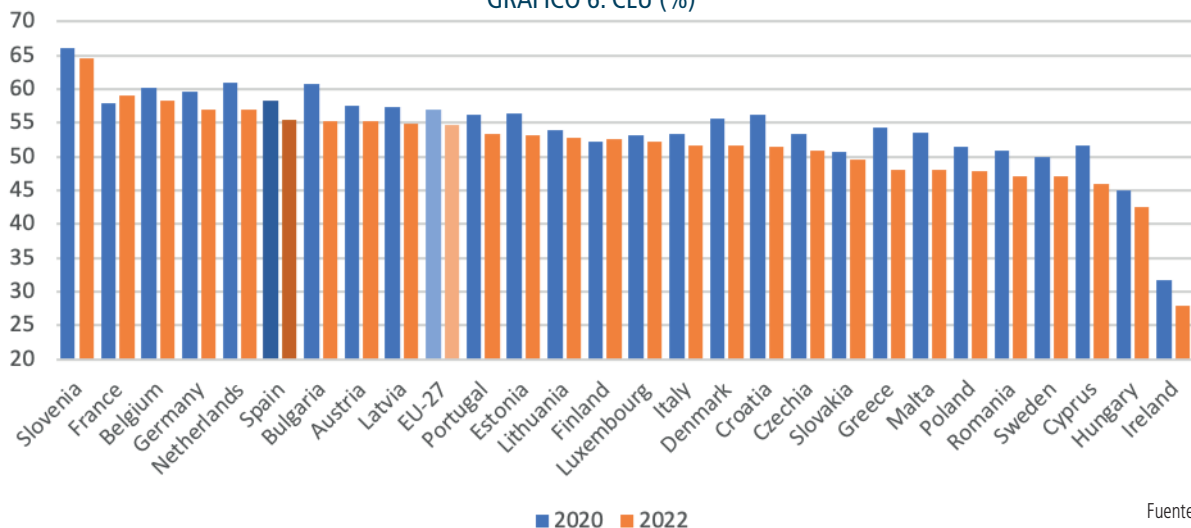
Fuente: EUROSTAT

Los Costes Laborales Unitarios (CLU)

España tiene unos CLU elevados en el contexto de la UE, aunque han disminuido entre 2020 y 2022, al igual que en la mayor parte de los países, tal como se muestra en el gráfico 6.

Así, el CLU español ha pasado del 58,4 al 55,4%, reduciendo su diferencial con la UE, de tal manera que en el primer año superaba en un 2,5% a la media, mientras que en el segundo lo hace en un 1,5%.

GRÁFICO 6. CLU (%)



Fuente: EUROSTAT



Los resultados anteriores nos indicarían que **el aumento del SMI no habría implicado un aumento del peso de las CSE ni de los CLU en España**, al menos en términos agregados; **sin embargo, sus valores son muy elevados en relación con los países de la UE.**

Es evidente que las cotizaciones sociales constituyen un impuesto al factor trabajo y, como tal, interfieren en la formación de salarios y en el equilibrio en el mercado, además de en la competitividad de las

empresas, **sobre todo en las de menor tamaño.** Por ello, parecería sensato que, en un país con una alta tasa de paro y bajos salarios, se reflexione sobre la posibilidad de sustituir parte de la recaudación obtenida por esta vía por otras fuentes de financiación, o que se amplíen los beneficios en la cotización para proteger a los colectivos de trabajadores y a las empresas más vulnerables, o que se busquen otros mecanismos de eficiencia y eficacia del gasto público que vengan a sustituir esta recaudación.

LEEMOS POR TI

En octubre de 2022, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron una directiva en la que se establecían las bases del SMI para los integrantes de la UE, **sin obligar a introducirlo siempre y cuando el funcionamiento de la negociación colectiva garantice unos salarios debidamente consensuados.** Los valores de referencia a utilizar son **el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto (SMB).** España, con un SMI de **1.374 €ppa en 2024**, se sitúa por encima de la media de este conjunto de países (1.256 €ppa).

El SMB, está compuesto por salario neto, impuestos y cotizaciones a la seguridad social. España, con un SMB cercano a los 30.000 €ppa/año, se sitúa por debajo de la media de la UE; **también resulta menor el peso de las cotizaciones sociales a cargo del trabajador.**

El concepto de Coste Laboral (CL) incluye tanto los Salarios brutos como las Cotizaciones Sociales (CS) a cargo de los empleadores. El aumento del SMI supone un aumento del CL por las dos vías. El impacto está en manos del peso que representen las CS en el CL. En el caso español, **el peso de las CS que corren a cargo del trabajador es bajo, pero es muy alto en las que recaen sobre los empleadores (CSE).**

Las Cotizaciones sociales constituyen **un impuesto al factor trabajo** y, como tal, interfieren en la formación de salarios y en el equilibrio en el mercado, además de en la competitividad de las empresas, sobre todo en las de menor tamaño. Por ello, parecería sensato que, en un país con una alta tasa de paro y bajos salarios, **se reflexione sobre la posibilidad de sustituir parte de la recaudación obtenida por otras vías o gestión.**