

## EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA Y LA CARTA SOCIAL EUROPEA: EL DESACUERDO PERMANENTE

### *THE MINIMUM WAGE IN SPAIN AND THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER: THE PERMANENT DISAGREEMENT*

PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO<sup>1</sup>

*Profesora Titular (A.) Derecho del Trabajo y Seguridad Social*

*Universidad de Barcelona*

<https://orcid.org/0000-0002-5426-3493>

**Cómo citar este trabajo:** Burriel Rodríguez-Diosdado, P. (2022). El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1), pp. 498-529. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6477>

#### RESUMEN

En España la entrada del euro como moneda supuso una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores con salarios más bajos y, asimismo, los salarios medios no han alcanzado los niveles previos a la crisis de 2008. Ahora, inmersos en una pandemia mundial, la COVID-19, con impactos socioeconómicos significativos, el gobierno de nuestro país retoma el art. 4 de la Carta Social europea que establece el derecho de las personas trabajadoras a una remuneración equitativa que les permita a ellas y a sus familias obtener un nivel de vida digno. Este Tratado internacional es la herramienta más eficaz para el establecimiento de un salario mínimo interprofesional adecuado a cada país, algo que ha formado parte del olvido de nuestros gobernantes en los años previos, pese a la insistencia del Comité de Derechos sociales que dictaminaba el incumplimiento de la Carta por parte de España. En el presente trabajo se analiza y profundiza en el concepto de salario mínimo interprofesional desde la óptica del derecho español, su evolución y su

<sup>1</sup> Este artículo se enmarca dentro del Proyecto de I+D+i 2021-2024, “Condicionantes regulatorios internacionales y comunitarios en un marco de gobernanza multinivel para la formulación de estrategias contra la pobreza en España”.

futuro para comprobar el grado de cumplimiento de la Carta social europea y la consecución de un nivel de vida digno para las personas trabajadoras.

**PALABRAS CLAVE:** salario, salario mínimo interprofesional; Carta Social europea; trabajadores pobres; nivel de vida digno.

#### **ABSTRACT**

The entry of the euro as a currency meant, for Spain, a loss of purchasing power for workers with lower salaries and average salaries have not reached the pre-2008 crisis levels. As we have found ourselves in the COVID-19 global pandemic, with significant socio-economic impact, our government has finally taken up art. 4 of the European Social Charter, which establishes the right of working people to a fair remuneration that allows them and their families to obtain a decent standard of living. This international treaty is the most effective tool for the establishment of a national minimum wage appropriate to each country. This point seems to have been forgotten by our political leaders in previous years, despite the insistence of the European Committee on Social Rights, which established that Spain had failed to comply with the Charter. This paper analyzes the concept of the national minimum wage from the Spanish legal perspective, its evolution and its future in order to verify the degree of compliance with the European Social Charter and the achievement of a decent standard of living for working people.

**KEYWORDS:** pay, minimum wage, European Social Charter, the working poor, decent standard of living.

#### *SUMARIO*

*I. Que es el salario mínimo interprofesional y cómo se regula actualmente en España: un breve apunte.*

*II. Evolución del SMI en España y su comparativa con otros países*

*1. La situación previa a un salario mínimo interprofesional.*

*2. Ya tenemos Salario Mínimo interprofesional en España ¿y ahora qué?*

*3. El SMI en el siglo XXI.*

*3.1. Una evolución desigual y dispar.*

*3.2. La senda del Acuerdo de coalición del Gobierno de España*

*III. La Carta Social europea, el derecho a una remuneración equitativa y España.*

*1. España: obligada por la CSE.*

*2. El contenido del artículo 4 de la Carta.*

*2.1. Remuneración, ¿qué se incluye en la CSE?*

*2.2. Decent estandar of living.*

*IV. El incremento del SMI, una cuestión de justicia social.*

*V. Valoraciones finales.*

*Bibliografía.*

*Anexo*

## **I. Que es el salario mínimo interprofesional y cómo se regula actualmente en España: un breve apunte.**

Los conceptos de salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI) y salario mínimo, sin más, se encuentran íntimamente conectado, aunque dentro del derecho español estableceremos a continuación las particularidades.

La OIT define el concepto de salario mínimo como “la cantidad mínima de remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni contrato individual”<sup>2</sup>. En palabras de De la Villa Gil, el salario mínimo puede considerarse como aquel salario que impide la fijación de otro inferior, independientemente de su fuente, por acuerdo de las partes<sup>3</sup>. Por tanto, ya en base a estas dos definiciones encontramos que un salario mínimo puede provenir de cualquier fuente normativa, siempre y cuando sea imperativa.

Sin embargo, en España, cuando nos referimos al SMI estamos hablando del mínimo marco regulador salarial, para todas las profesiones, que es establecido anualmente por el Gobierno, en los términos que veremos posteriormente. Como salario mínimo es imperativo, de obligado cumplimiento, salvo disposiciones más favorables, pero, además, pagar por debajo de este a una persona trabajadora hará incurrir a la empresa en una infracción administrativa e, incluso, aunque en un ilícito penal.

La infracción administrativa contemplada en el art. 7.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) como grave se refiere al establecimiento de condiciones de trabajo por la empleadora inferiores a las establecidas legal o convencionalmente, sin distinción en la fuente normativa que puede llevar aparejada una sanción que oscila entre 751 euros en su grado mínimo hasta 7500 euros en su grado máximo (art. 40.1 LISOS); por su parte, el art. 8.1 LISOS considera infracción muy grave, también sin diferenciar, el impago o el retraso reiterado en el pago del salario debido, con sanción entre 7501 y 225.018 €, también en función del grado (art. 40.1 LISOS), apreciándose en ambos casos -infracción grave o muy grave- la posibilidad

---

<sup>2</sup> OIT, Sistemas de salarios mínimos: Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión (Ginebra), 2014, p. 36.

<sup>3</sup> Así nos lo recuerda De la Villa Gil a propósito de la STS sala de lo social de 2 julio de 1945, aA/45 número 961. En DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, *Esquemas de Derecho del Trabajo. Curso 1971-1972*, Universitat de Valencia (Valencia), 2007, p. 387.

de incrementar las multas dentro de la horquilla máxima, por reincidencia (art. 41 LISOS).

Por su parte, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CPe), en el título XV, “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, del Libro II, contempla como delito imponer a los trabajadores condiciones laborales que los perjudiquen, pero, fundamentalmente en lo que nos interesa que restrinjan los derechos reconocidos a nivel legal o convencional (art. 311.1º CPe), contemplándose lo que denominaríamos agravante en caso de que se lleven a cabo con violencia o intimidación (art. 311.4º CPe); las penas serán de prisión de 6 a meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses. También nos interesa, a estos efectos, el art. 314 CPe que, establece la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses cuando se produzca una a grave discriminación en el empleo, público o privado, lo que, evidentemente, puede afectar a una condición como la salarial.

Como se observa, tampoco diferencia nuestra norma penal que el acto delictivo provenga del incumplimiento del pago del SMI o de un salario mínimo fijado por convenio colectivo.

De conformidad con nuestra norma básica reguladora de las relaciones laborales, art. 27.1 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, TRET) el SMI debe fijarse con carácter anual -aunque se prevé su revisión semestral en caso de ser necesario, y tras consulta con los interlocutores sociales. Para su determinación deberán atenderse a los siguientes parámetros: a) el índice de precios de consumo (en adelante, IPC); b) la productividad media nacional alcanzada; c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, es decir en el Producto Interior Bruto (en adelante, PIB); y, el más utilizado para no incrementar el SMI, d) la coyuntura económica general.

Dentro de este SMI se computa solo la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda servir para disminuir la cuantía íntegra correspondiente a la persona trabajadora. Por otra parte, hay que tener en cuenta que dentro de este salario se incluye la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos.

De todo lo expuesto, podemos sintetizar las características del SMI español como sigue, a saber:

- Gubernamental, dado que es fijado por el Gobierno, sin que sea necesario su carácter pactado.
- Subsidiario, básico, pero garantizado e indisponible, porque actúa como una cuantía salarial mínima que deben respetar los convenios colectivos y el contrato de trabajo.
- Mejorable, a través de pacto colectivo o individual.
- Interprofesional, porque se aplica a cualquier sector o rama de actividad existente.

No se desprenden de estas características la suficiencia o el carácter de equitativo que debe derivarse de su cuantía -cuestiones fundamentales en la Carta social europea, como veremos más adelante-. Esto significa que en un principio un salario mínimo que no resulte suficiente para garantizar una existencia mínima no podría ser declarado inconstitucional<sup>4</sup>; máxime cuando el art. 35 de la Constitución española -por su ubicación en el texto constitucional- al referirse a esa suficiencia del salario solo se está refiriendo a la aplicación del art. 14 de la Constitución que prohíbe cualquier forma de discriminación<sup>5</sup>.

La estimación de a cuántas personas afecta el SMI no está exenta de variaciones, mientras algunos estudios lo sitúan en 2 millones de personas, según el Instituto Nacional de Estadística español (en adelante, INE), en los últimos datos correspondientes a 2019, casi un millón y medio de personas, más de la mitad mujeres, recibían el SMI, reflejándose una importante brecha de género. Del total, tres de cada cuatro, en torno al 75.8%, pertenecían al sector servicios, correspondiendo los mayores porcentajes a nivel territorial a Andalucía (con un 23.6%), a Extremadura (20.5%) y a las Islas Canarias (15.8%). Además, el INE, en la Encuesta de Estructura Salarial con datos correspondientes a 2019, completaba estos datos con la indicación, también del 2019, previa a la crisis generada por la COVID-19, de que el 18.8% de los asalariados, es decir, más de 3 millones de personas en España cobraban una cantidad igual o inferior al SMI establecido; trabajadores que se corresponden con los colectivos más vulnerables, no solo mujeres como indicábamos, sino, también, jóvenes y temporales, es decir, en el tramo inferior de la distribución de ingresos<sup>6</sup>.

En este sentido, no es una novedad afirmar que los datos muestran cómo los hijos de familias pobres reproducen el patrón de la pobreza, siendo alarmante, también, cómo en la última década se ha producido una expansión de la pobreza laboral, que se debe a la expansión de bajos salarios, externalización y subcontratación de las empresas españolas, basadas en un modelo productivo de poca competitividad, hasta las políticas de austeridad y las reformas laborales previa; de manera previa a esta crisis España ya era uno de los países con más desigualdad en Europa y con un índice de Gini en 2019 superior al 35%.

La economía española ha sido en 2020 la más afectada en la UE por la crisis de la COVID-19; la caída de horas de trabajo Las personas más afectadas por la crisis económica y social de la pandemia están siendo trabajadores con una baja cualificación, trabajadores con salarios bajos, trabajadores temporales y migrantes; muchos de los cuales fueron incluidos en las actividades esenciales que debían permanecer funcionando durante los

---

<sup>4</sup> En este sentido, DE LA VILLA GIL, L.E., óp. Cit., pp. 392-394, repasa las características del salario mínimo interprofesional establecido desde 1963 hasta 1972, destacando que, de conformidad al entonces vigente Fuero del Trabajo durante la Dictadura de Franco, un salario mínimo establecido por el Régimen que no resultara suficiente para una vida digna del trabajador y su familia sería inconstitucional.

<sup>5</sup> Esta es la interpretación que se desprende de CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (s/a): “La Constitución española de 1978: Sinopsis artículo 35”, accesible en: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>.

<sup>6</sup> OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra), OIT, 2021, p. 127, entre otras.

peores momentos de la pandemia, sector servicios -comercio y alimentación, por ejemplo- y sector sanitario<sup>7</sup>, con un fuerte impacto en las mujeres, lo que refleja también el alto nivel de desigualdad en condiciones de trabajo, no solo la salarial, previas a la pandemia<sup>8</sup>.

La importancia del SMI no solo radica en las personas que no están sujetas a un convenio colectivo y en el potencial del SMI para reducir la desigualdad que padecen, sino que su cuantía servirá para determinar la cuantía de la que se ocupa el Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial, la garantía financiera que deben constituir las Empresas de Trabajo Temporal, las bases mínimas de cotización, o entre otros la cuantía inembargable de la persona trabajadora frente a sus deudores.

Para finalizar este apartado tengamos en cuenta que el PIB en España se estimaba en un crecimiento superior al 6% en 2021, pero, de momento, las cifras provisionales lo sitúan en un 5% y en un 7.2% a precios corrientes, lo que supone, al parecer, el mayor incremento en los últimos 20 años. Sin embargo, ¿ha evolucionado el SMI en la misma senda? Porque por el momento, queda reflejado, al menos indiciariamente, que el trabajo en España “no te saca de la pobreza”.

## **II. Evolución del SMI en España y su comparativa con otros países.**

### **1. La situación previa a un salario mínimo interprofesional.**

La aparición de un salario mínimo interprofesional con las características que se reflejan actualmente no existía en España hasta el año 1963. Esta afirmación debe matizarse puesto que eso no significa ni que no existieran salarios mínimos ni que, a nivel normativo, nacional e internacional, no existiera ninguna mención a ello.

En primer lugar, debemos manifestar que los convenios colectivos que habían surgido durante el siglo XIX y principios del siglo XX, de manera previa a la legislación propiamente laboral, tenían por finalidad la regulación de las condiciones de la prestación de trabajo en la actividad y en el territorio donde se habían suscrito. Así, se pueden destacar el primer convenio colectivo localizado, el pacto del algodón de Reus (Tarragona) de 17 de agosto de 1843 cuya finalidad era exclusivamente la fijación de salarios que deberían pagarse por los diferentes tipos de tejido fabricado por los obreros; y, el segundo, el Convenio del sector de la lana de Sabadell (Barcelona) de 17 noviembre

---

<sup>7</sup> De manera más amplia puede leerse en: BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, Pepa, “Algunas incongruencias del Ingreso Mínimo Vital con el Pilar Europeo de Derechos Sociales: y la pobreza sigue ahí”, en: SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena y NAHAS, Thereza C. (doras.), *A proteção social na encruzilhada*, LEX Editora S/A (Brazil), 2021, pp. 71-74.

<sup>8</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020 (Resumen ejecutivo)*, Consejo Económico y social (Madrid), 2021, pp. 8, 9, 15 y 25, entre otras.

de 1854 donde se establecían los salarios en función de las diferentes categorías de operarios<sup>9</sup>.

De manera posterior, las primeras normas laborales en España no se centrarían en concreto en la cuestión salarial, pero, habían prosperado las comisiones mixtas o jurados de fijación de bases del trabajo y, por tanto, de establecimiento de las condiciones salariales, entre otras.

En segundo lugar y dando un salto temporal hasta la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) localizamos la primera norma de compilación del derecho del trabajo en nuestra historia, el Código del Trabajo, aprobado por el Real Decreto-Ley de 13 de agosto 1926, en donde su art. 169 recoge una regla importantísima de salario mínimo diario; se establecía que, haya o no pacto individual sobre la remuneración “del obrero” este nunca podrá ser inferior a “dos pesetas”, con independencia de que se trate de aprendices. Por su parte, la segunda de las normas más importantes de este periodo es el Real Decreto-Ley de la Organización Corporativa nacional de 26 de noviembre de 1926 que crea una super estructura paritaria -compuesta por igual por patronos y obreros- para la reglamentación de las condiciones de trabajo; en el RD-Ley entre las funciones otorgadas a los organismos paritarios se encuentra el establecimientos de condiciones salariales<sup>10</sup>, pero, sin determinar, un mínimo a nivel estatal más allá del indicado en el Código del Trabajo.

En tercer lugar, durante la II República española (1931-1936) se produce también un avance en técnica jurídico-laboral en materia de salarios. Por primera vez, salvo error u omisión por nuestra parte, se recogía dentro de la Constitución la obligación del Estado de asegurar a todos los trabajadores las condiciones necesarias para una “existencia digna), incluyendo, expresamente entre estas condiciones la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar (art. 46, segundo párrafo, Constitución de 9 de diciembre de 1931).

Junto con la Constitución, se produjo una continuidad curiosamente en lo establecido en la Dictadura de Primo de Rivera, por cuanto se refiere a la estructura y funciones de la organización paritaria para determinar las condiciones de trabajo -aunque, ahora pasarían a denominarse jurados mixtos, por la Ley de jurados mixtos de 27 de noviembre de 1931- y normas específicas en algunos sectores para la fijación de un salario mínimo como en el sector agrario. Sin embargo, en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre 1931

---

<sup>9</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, Pepa, *La evolución del convenio colectivo en España: algunas claves para entender el presente*, Aranzadi: Thomson Reuters (Pamplona), 2011, pp. 38 y ss.

<sup>10</sup> Las Comisiones paritarias locales e interlocales tenían tal función en el art. 17, debiendo ser aprobadas las condiciones laborales que establecerían por las Comisiones mixtas (art. 21). Y los Consejos e Corporación (art. 32) tendrían las funciones de determinar las condiciones de reglamentación del trabajo cuando se tratara de normas o de contratos que pudieran obligar a los grupos profesionales de más de una localidad o región. No podemos olvidar que una vez aprobados todos estos acuerdos sin que exista una infracción normativa en sus textos serían sometidos a la revisión del órgano del Ministerio de trabajo y pasarían a ser obligatorios.

no hay alusión alguna a ningún mínimo salarial más allá del establecido por las bases de trabajo, que supondría un límite al pacto individual<sup>11</sup>.

En cuarto lugar, el alzamiento militar del 18 de julio puso fin a la República a través de un golpe de Estado e inició la guerra civil española (1936-1939) con una situación para la normativa laboral extraña, coexistiendo dos gobiernos y dos legislaciones. Sin entrar en más detalles, el nuevo gobierno surgido del alzamiento aprobó el Fuero del Trabajo mediante Decreto de 9 de marzo de 1938; en el texto se recogían los principios ideológicos laborales de la que sería la posterior y larga etapa de la Dictadura de Franco (1939-1975). En este texto redunda el carácter proteccionista del Estado frente a los trabajadores al recoger en la Declaración III algunos aspectos significativos en materia de salario mínimo y que han calado en nuestra regulación actual. Así, por ejemplo: 1º) la necesidad de que la retribución del trabajo como mínimo fuera “(...) suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna (...)”; 2º) cómo se elevaría el nivel de vida de los trabajadores “gradual e inflexiblemente”, pero atendiendo a un parámetro tan subjetivo como “el superior interés de la Nación”; y, 3º) se establece que el Estado fijará las Bases para la regulación del trabajo cuyo contenido fundamental será tanto la prestación como su remuneración, entre otros.

Al imponer la estatalización de las fuentes de la relación laboral se rompía con el sistema de fuentes previo y, por tanto, con la fijación de condiciones de trabajo, entre ellas, la remuneración mínima, por organismos paritarios; fijándose a través de Reglamentaciones Nacionales cuyo contenido no difería en exceso de los anteriores<sup>12</sup>. Pero, a raíz de los Decretos de 31 de marzo de 1944 y de 16 de enero de 1948 y, más adelante, de la Ley de Convenios Colectivos sindicales de 24 de abril de 1958 el establecimiento de condiciones salariales mínimas retornaba -eso sí, con muchísimas particularidades con respecto al periodo anterior- a una incipiente negociación colectiva.

Damos un nuevo salto temporal en la materia y nos encontramos con el 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, que puede ser considerada la primera fuente real de regulación de un SMI a nivel estatal, pese a la existencia previa de otras normas como el Decreto 1844/1960 de 21 de septiembre sobre la ordenación del salario.

## **2. Ya tenemos Salario Mínimo interprofesional en España ¿y ahora qué?**

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

---

<sup>11</sup> El Convenio núm. 26 de la OIT (1928) sobre la fijación de salarios mínimos ya había sido ratificado por España el 8 de abril de 1930.

<sup>12</sup> Para mayor extensión puede leerse: BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, Pepa, óp. Cit., 2011, pág. 78, entre otras.



En los Decretos mencionados se reitera que son “criterios de justicia social” los que exigen elevar proporcionalmente el SMI para impactar en las rentas más bajas, conseguir así una distribución adecuada de la renta nacional y facilitar a la persona trabajadora “los medios necesarios de subsistencia”, pero, sin olvidar la situación del país y las exigencias de un desarrollo equilibrado (Exposición de motivos, 2º párr. del Decreto 720/1970, de 21 de marzo). Es interesante analizar las cuantías de este Decreto de 1970, porque, al igual que las anteriores normas mencionadas, fijaba diferentes salarios mínimos entre los grupos de edad siguientes: 14 a 15, 16 a 17, y 18 años o más. Si bien, entre 14-15 años el salario era de 8.65 pesetas, entre 16-17 de 13.7 pesetas y a partir de los 18 años la cuantía asciende a 21.64 pesetas. Por tanto, se puede apreciar que es más del doble el salario de una persona mayor de 18 años que el de una persona trabajadora de 14 años.

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

La Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales ya estaba vigente y prohibía con carácter general el acceso al trabajo de los menores de 16 años (art. 6) por lo que es sorprendente que los Decretos salariales fijados durante su vigencia hubieran mantenido esa diferencia de pago por edad. Asimismo, esta Ley había establecido dos cuestiones importantes en materia de SMI. La primera, el principio de “igualdad de derechos de la mujer y el varón” en derecho del trabajo, aunque desde la década de los 70 los SMI ya no establecían diferencia al respecto; y, el art. 28 sobre la obligación de establecer un SMI y cómo debía llevarse a cabo, pese a que los Decretos de la década de los 70 ya habían insistido en ello.

Si nos centramos en este punto no difiere mucho de la regulación actual que veíamos en el epígrafe anterior, pero, con tintes paternalistas. En primer lugar, ese SMI deberá ser suficiente, en relación con el desarrollo económico nacional, permitiendo “al trabajador y su familia una vida moral y digna”. En segundo lugar, deberían atender algunos factores rales como los índices oficiales del coste de la vida, la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica nacional. En tercer lugar, su establecimiento sería anual, con efectos del 1 de abril, previo informe de la “Organización sindical” - recordemos que no existía pluralidad sindical-, debiendo revisarse al cabo de 6 meses siempre que los factores indicados previamente hayan aumentado un 5%.

A partir de 1980 la clasificación cambia, de la mano del Real Decreto 1257/1980, de 6 de junio, que establecía salarios mínimos diferenciados entre menores de 17 como primer

grupo, trabajadores de 17 años, y trabajadores a partir de los 18 años. Ahora sí había calado la Ley 8/1980, de 10 de marzo, de nuestro primer Estatuto de los Trabajadores<sup>13</sup>.

Esta clasificación de edad se mantendrá para el establecimiento de un SMI (entre otros, Reales Decretos 1326/1981, 124/1982, 100/1983, 3238/1983, 2299/1984, 2474/1985, 2642/1986).

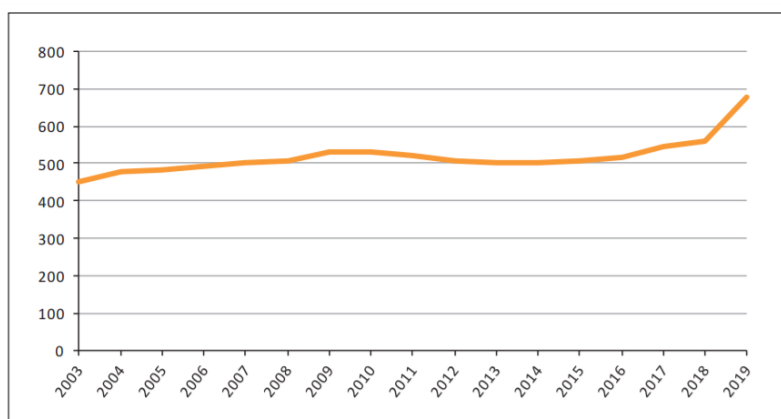
A partir del Real Decreto 170/1990 las categorías pasan a ser dos, de 16 a 17 y a partir de 18 (Reales Decretos 8/1991, 3/1992, 44/1993, 2318/1993, Real Decreto 2548/1994, Real Decreto 2199/1995, 2656/1996), no siendo hasta el Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre de aplicación en 1998 cuando se establezca un SMI generalizado a partir de la edad de acceso al trabajo, 16 años, manteniéndose hasta la actualidad.

### 3. El SMI en el siglo XXI.

#### 3.1. Una evolución desigual y dispar.

Centrándonos en el siglo XXI la preocupación ya no es el establecimiento de un SMI igual para toda clase de grupos de edad y sexo, sino su cuantía.

Evolución del salario mínimo en términos reales. Base IPC 2003 = 100. 2003-2019



Fuente: Ayala Cañón, Cantó Sánchez<sup>14</sup>

Como puede observarse los incrementos han sido muy desiguales, encontrándose, incluso congelación en el periodo en 2011-2012 a 641 € y en 2013-2014 en 645 €. En el año 2018, tras el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, se establecía un SMI de 735.9 euros al mes, un incremento del 4% con respecto al año 2017. La subida del SMI en 2019

<sup>13</sup> La diferencia parte de la limitación de acceso al trabajo para los menores de 16 años establecida en el art. 6 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, permitiéndose solo el trabajo de menores 16 años en espectáculos públicos con autorización para casos excepcionales y siempre que no supusiera un peligro para la salud física, la formación profesional y humana del menor (art. 6.4) que ha permanecido invariable en nuestra actual normativa.

<sup>14</sup> AYALA CAÑÓN, Luis y CANTÓ SÁNCHEZ, Olga (2020): Mercado de trabajo y desigualdad, en AA.VV., *Informe: España 2020*, Universidad Pontificia Comillas, Cátedra J.M. Martín Patino (Madrid), 2020, <https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2020/10/Informe-Espana-2020-Cap.-1-1.pdf>, p. 189.

supuso un incremento con respecto al periodo anterior del 22.3% al situar el SMI en 900 €, pero, todavía por debajo de lo establecido en las conclusiones del Comité europeo de Derechos Sociales (CEDS).

El crecimiento salarial real de los trabajadores según datos de la OIT en el periodo 2015-2019<sup>15</sup> se indicaría como sigue:

- a) 2015, el crecimiento se situó en 1.6 %.
- b) 2016, el crecimiento fue de menos 1%.
- c) En 2017, el crecimiento supuso, también en términos negativos, un -1.8%.
- d) En 2018, todavía en valores negativos, un -0,6%.
- e) En 2019, se produce la recuperación en un 1.2%.

Solo con estos datos se evidencia que la pérdida de poder adquisitivo en 2019 no se recuperó y que, por tanto, se debían elevar los salarios, no solo los mínimos. Pues, todavía nos encontramos por debajo de países como Alemania, Francia, Bélgica, Irlanda o los Países Bajos<sup>16</sup>. Si bien es cierto, el sistema utilizado por Eurofound tiene en cuenta el nivel de vida de cada país y el salario medio, con cifras muy diversas, estableciendo, entre otras la siguiente clasificación de los 22 países que, como España, poseen un SMI, esto es:

- Grupo 1, con salarios inferiores a 500 euros mensuales en enero de 2019, donde, oscilando entre 286 y 464 se incluyen Bulgaria, Lituania, Rumanía y Hungría.
- Grupo 2, con salarios entre 500 euros y menos de 1.000 euros mensuales, incluyendo a: Croacia, Chequia, Eslovaquia, Polonia, Estonia, Lituania, Grecia, Portugal, Malta y Eslovenia.
- Grupo 3, con salarios mínimos a partir de 1.000 euros mensuales donde están Reino Unido (todavía se sigue incorporando), Francia, Alemania, Bélgica, los Países Bajos, Irlanda y Luxemburgo, y España, puesto que en el cálculo mensual se tienen en cuenta prorrateadas las 14 pagas al año.

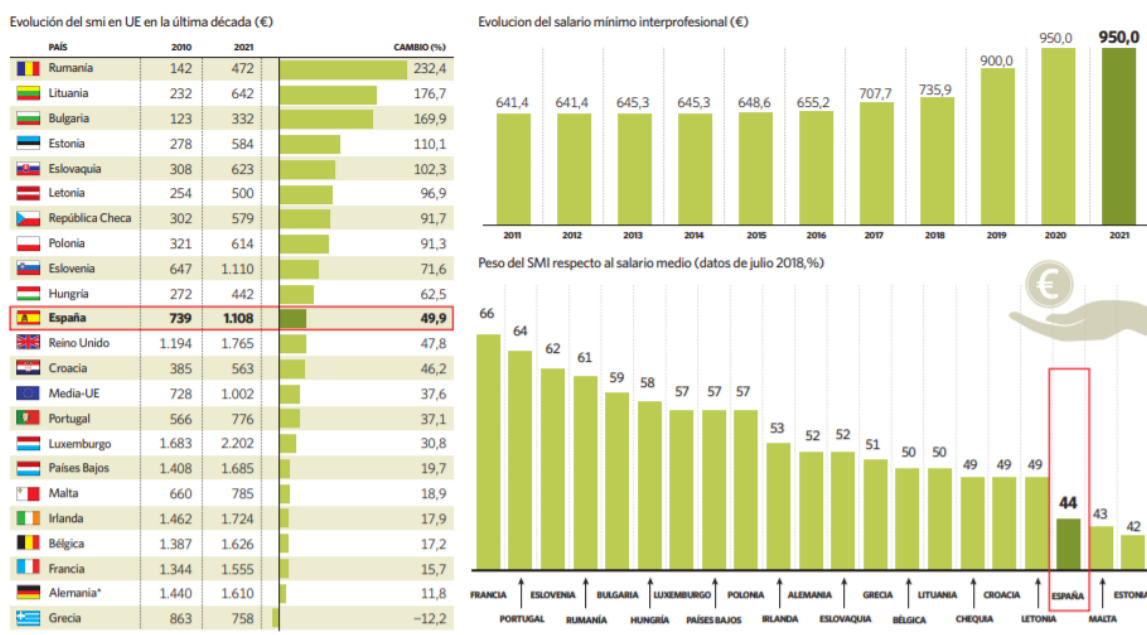
Pero, junto a esta clasificación se establece el porcentaje del SMI sobre el salario medio; así, por ejemplo, Eslovenia, Francia y Portugal se encuentran en la posición más alta, por suponer su SMI más del 60% de su salario medio.

---

<sup>15</sup> OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19* Oficina Internacional del Trabajo – (Ginebra) OIT, 2021, p. 187.

<sup>16</sup> EUROFOUND, “Minimum wages in 2021: Annual review, Minimum wages in the EU series”, Publications Office of the European Union (Luxembourg), 2021, pp. 7-14 y 31.

## Radiografía del Salario Mínimo Interprofesional, Unión Europea



Fuente: Eurostat, 2021

La heterogeneidad mostrada, más allá de la relativa a la falta de competencia directa de la Unión- refleja la dificultad de establecimiento de un mínimo salarial en la UE, cuando, sin embargo, se ha incrementado, con carácter general, el número de trabajadores con bajos salarios.

De acuerdo con datos de Eurostat de 2018 el trabajo de bajos salarios se define como tener un empleo con una remuneración inferior a dos tercios del salario mediano.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>17</sup> número 6 establece que:

*“Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.*

*Debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Debe evitarse la pobreza de los ocupados.*

*Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales”.*

Pero, pese a la importancia en nuestro ámbito de este Pilar, no tiene carácter imperativo, de ahí que esté sobre la mesa la Propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE, COM (2020) 682 final, de 28

<sup>17</sup> Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017, sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

de octubre de 2020. El objetivo fundamental es establecer un salario digno y, aunque no entraremos en su análisis en el presente artículo, el texto reconoce las debilidades de los SMI existentes hasta ahora, la vulnerabilidad de quienes los reciben (mujeres, jóvenes y trabajadores con baja cualificación especialmente) y quiere promover la negociación colectiva de los salarios en todos los Estados miembros pues así estos serán superiores.

### **3.2. La senda del Acuerdo de coalición del Gobierno de España.**

Dentro del Acuerdo de la coalición de Gobierno entre el PSOE y Unidas Podemos de 30 diciembre de 2019 se encuentran dos referencias significativas en materia de salario mínimo interprofesional<sup>18</sup>.

Por una parte, dentro del eje o punto número 1, titulado “consolidar el crecimiento y la creación de empleo de calidad” se incorporaba en el punto 1.4 el incremento del salario mínimo interprofesional, de manera progresiva, pero con el objetivo de situarse en el 60% del salario medio en España, conforme “recomienda la Carta Social Europea”. El entrecomillado es del todo sorprendente, puesto que no se trata de una recomendación, sino de una obligación por la suscripción de España de un Tratado internacional, por cierto, no olvidemos, el más importante en materia de derechos sociales. Asimismo, esta subida del SMI se planteaba enmarcada dentro de la Mesa del Diálogo social, con la finalidad, pero no la imposición, de promover el acuerdo, y, para facilitar tales cuestiones se proyectaba la creación de una comisión asesora compuestas por expertos de diferentes ámbitos -tal y como se efectivamente se ha llevado a cabo en 2021-, a disposición del diálogo social.

Por otra parte, en el eje 11, “una España europea abierta al mundo” se recogía que, partiendo de la consolidación del proyecto europeo y de la lucha contra la desigualdad, la precariedad y la pobreza, se promovería, entre cuestiones, el establecimiento de un SMI europeo.

En el año 2020 el SMI en España se incrementó en un 5.5%, hasta los 950 euros/mes (31,66 euros/día), tras la publicación del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, para todo tipo de trabajadores/as, y con independencia de su modalidad contractual o del sector al que se dediquen.

La Disposición Transitoria Única del RD 231/2020 establecía una serie de supuestos en los que no será de aplicación este SMI, establecidos en el art. 13 del Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre, a saber (DTU.1):

a) *“A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios*

---

<sup>18</sup> Documento accesible en: Accesible en: <https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf>.

*públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.*

*b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional”.*

Asimismo, se añaden otra serie de supuestos, que procuraban la aplicación de las normas de absorción y compensación, pero que deben asegurar la percepción de la cuantía establecida en el 2020 para el SMI.

En los primeros meses de 2021 no se incrementó el SMI, manteniéndose en 950 €/mes y con las excepciones reseñadas. Pero el Ministerio de Trabajo creó en enero de 2021 la Comisión Asesora para el Análisis del SMI<sup>19</sup>. La misión encomendada fue doble, esto es: primero, estimar cuál era el 60% del salario medio en España; y, segundo, cuál podría ser la fórmula para alcanzarlo en lo que resta de legislatura (2019-2023). El Informe final, muy completo, fue emitido en junio de 2021, en el que se destaca la dificultad del primer objetivo dada la variedad de índices de referencias existentes en España y sus diferentes parámetros de medición<sup>20</sup>; pero, pese a la insistencia del Informe en esta dificultad se extraen dos conclusiones principales al respecto, a saber:

- Que al incrementar el SMI a 950 euros en 2020 este se situaba por encima del 50% del salario medio de cualquier estadística o índice de medición y, por tanto, por encima del límite -aunque por debajo del objetivo del 60%- no suponiendo un incumplimiento de la CSE<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> La Comisión originariamente se componía de las siguientes 14 personas: Antón Costas, catedrático de Política Económica de la Universidad de Barcelona; Olga Cantó, catedrática del departamento de Economía de la Universidad de Alcalá de Henares; Gemma Galdón, investigadora del departamento de Sociología de la Universidad de Barcelona; José Ignacio Pérez, exprofesor de Economía en la Universidad Carlos III; Rafael Muñoz de Bustillo, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca; Inmaculada Cebrián, profesora de Economía en la Universidad de Alcalá de Henares; Sara de la Rica, catedrática de Economía en la Universidad del País Vasco; María Jesús Cedrún, secretaria general de UGT en Cantabria; Carlos Martín, director del Gabinete Económico de CC.OO; Edita Pereira, secretaria de la Comisión de Economía y Política Financiera de CEOE; Luis Aribayos, director de Economía y Transformación Digital de Cepyme; Manuel Lago, economista y asesor del gabinete de la ministra de Trabajo; César Veloso, asesor del Gabinete de la ministra de Hacienda; Carlos Cuerpo, director general de Análisis Macroeconómico del Ministerio de Asuntos Económicos. Posteriormente, los miembros se rebajaron a 12, sin Antón Costas, Edita Pereira y Luis Aribayos, incorporándose Dña. Alba Catalán Piera, en calidad de Asesoría Técnica de la Comisión.

<sup>20</sup> En este sentido, puede leerse: COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, “Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI”, junio 2021, accesible en: [https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe\\_comision\\_asesora\\_smi.pdf](https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf), pp. 20-22, donde, también, inciden en el retraso de las publicaciones, reiterado en la p. 50. Pese a ello, en la p. 27 reconocen que todas las operaciones proporcionan estimaciones del salario medio muy parecidas.

<sup>21</sup> COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, óp. cit., accesible en: [https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe\\_comision\\_asesora\\_smi.pdf](https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf), p. 31.

- Que el salario medio se alcanzaría -antes del último incremento- elevando el SMI de 950 euros entre dos posibles rangos: el más alto, un 10,4% y el más bajo, un 6,4%, atendiendo a las diferentes informaciones estadísticas oficiales.<sup>22</sup>

Con respecto a esta cuestión hay que recalcar que la labor de la Comisión Asesora no era evaluar la conveniencia o no del incremento del SMI; por ello, no entran de lleno en la cuestión, aunque dentro del Informe se haga referencia a la incertidumbre de cómo afectará la crisis generada por la COVID-19 en el salario medio, o, al impacto que la subida del SMI podría tener, atendiendo a la productividad de nuestro país. Por ello, de una manera tímida y consensuada dentro de la Comisión se ofrecen alternativas y propuestas de incremento salarial en las que, en general, se tiende al retraso del incremento más significativo hasta el último año de la legislatura, justificado por la actual pandemia y la incertidumbre, pero también por el posible impacto que pudiera tener. En este sentido es interesante cómo destacan que el incremento que puede suponer al Estado el pago de salarios por la subcontratación de su actividad o el mayor gasto en protección social por salarios más altos podría verse compensando, al menos parcialmente, por el incremento de los ingresos en cotizaciones<sup>23</sup>.

Pese a las aparentes reticencias de los expertos en la subida del SMI de manera significativa, sobre todo en este 2022, su análisis es capaz de sobrevolar las cuestiones ideológicas que subyacen al tema y detectar los principales males de nuestro mal llamado mercado laboral, que no son una novedad y que la doctrina académica hemos puesto encima de la mesa en continuas ocasiones. Entre ellos, cómo la desigualdad, principal característica del conjunto de nuestro mundo de relaciones laborales, es el trabajo de bajos salarios, en niveles inferiores a la media Europa, cómo la pérdida de poder adquisitivo del salario medio de 2008 -y, digo yo, también del SMI- no se había recuperado todavía en 2018, siendo inferior también al de los países de la UE asimilables, las políticas nacionales de flexibilización laboral han contribuido a la desigualdad salarial o la sobrecualificación de las personas trabajadoras en España que han tenido que aceptar trabajos que no se correspondía con su nivel profesional pero que, además, implicaban un menor salario<sup>24</sup> y, en muchas ocasiones, temporales<sup>25</sup>.

El 28 de septiembre, después de 8 meses de congelación del SMI, el Real Decreto 817/2021 estableció para 2021, con efectos retroactivos al 1 de septiembre (Disposición

---

<sup>22</sup> En este sentido, recurrimos al Informe ejecutivo porque es más clarificador, esto es: COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, “Resumen Ejecutivo del Informe de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional”, 2021, [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2021/80621-%20Resumen\\_ejecutivo\\_comision\\_smi.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2021/80621-%20Resumen_ejecutivo_comision_smi.pdf), p. 6.

<sup>23</sup> COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, 2021, “Informe de...”, óp. Cit., pp. 29-3031-32, 47, 48.

<sup>24</sup> COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, 2021, “Informe de...”, óp. Cit., pp. 73, 78, 80 y 91, entre otras.

<sup>25</sup> Hace más de una década, BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., “Política de empleo y juventud. De las Comunidades autónomas al Estado”, en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Las Reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, Editorial: Tirant Lo Blanch, (Valencia), 2013, pp. 1354-1355.

final tercera) y prorrogado hasta la fijación del SMI de 2022 (disposición adicional 7 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre), un SMI de 32,17 euros/día o 965 euros/mes para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores.

A fecha de cierre de este artículo (30 enero de 2022) el Ministerio de Trabajo ha convocado una reunión dentro del diálogo social para el 7 de febrero sobre el SMI; si bien hemos comprobado que no hay obligación por parte del gobierno de firmar un acuerdo, la consecución de acuerdos en el ámbito de las relaciones laborales es un sello de identidad del actual Ministerio y que encaja a la perfección con las últimas recomendaciones de la OIT en esta materia<sup>26</sup>.

### **III. La Carta Social europea, el derecho a una remuneración equitativa y España.**

#### **1. España: obligada por la CSE.**

La Carta Social europea (en adelante, CSE) es el gran Tratado internacional en materia de derechos sociales; firmado por España tanto la versión original (Turín, 1961) como la versión revisada (1996) y, por fin, el Protocolo de Reclamaciones Colectivas<sup>27</sup> implica la sujeción de nuestro país a lo establecido en su texto, implicando un desplazamiento de la aplicabilidad de la norma interna en caso de desajuste con el convenio internacional. Se trata del denominado control de convencionalidad, que si bien tanto en la doctrina académica como en la judicial no ha calado como debiera -pese al avance en los últimos años<sup>28</sup>-, es la “(...) exigencia constitucional de coherencia normativa e institucional y de optimización de la dignidad humana a través de la protección de los derechos sociales”<sup>29</sup>. Y en este control, además, se debe destacar la vinculación de los Estados firmantes de la Carta a los pronunciamientos judiciales del Comité Europeo de Derechos Sociales (en adelante, CEDS), máxima instancia de garantía de la Carta.

Tanto en la versión original como en la revisada de la CSE se encuentran con la misma redacción tres artículos fundamentales en la materia que nos ocupa. En su art. 1.1 el

---

<sup>26</sup> OIT, óp. Cit., p. 65.

<sup>27</sup> La versión original fue ratificada en 1980, el Protocolo adicional de 1988 en 24 de enero de 2000 y, de manera reciente, la versión revisada y el Protocolo de reclamaciones colectivas, a través de instrumento de ratificación, BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021 y BOE núm. 153, de 28 de junio de 2021.

<sup>28</sup> En este sentido, la jurisdicción ordinaria española en la última década ha evolucionado en la asunción no solo del contenido de la Carta sino de las decisiones jurisprudenciales del Comité produciéndose un avance en derechos sociales, quizá provocado por las decisiones del Comité sobre las medidas restrictivas de la crisis económico social de 2008 en adelante en Grecia. Para ampliar esta cuestión puede leerse, BONET PÉREZ, Jordi, “Reflexiones sobre la aplicabilidad en España de las opiniones y decisiones de los órganos de expertos internacionales especializados en derechos económicos, sociales y culturales”, en BONET PÉREZ, Jordi y ALIJA FERNÁNDEZ, Rosa Ana, *El control de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos: realidad y límites. Una aproximación a la labor de los órganos de expertos desde la perspectiva de la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales*, Atelier (Barcelona), 2016, pp. 122-127.

<sup>29</sup> JIMENA QUESADA, Luis, “El control de convencionalidad y los derechos sociales: nuevos desafíos en España y en el ámbito comparado europeo (Francia, Italia y Portugal)”, *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 22, 2018, pp. 36-38, fundamentalmente.



derecho del trabajador a ganarse la vida con un trabajo libremente elegido; el art. 2 establece el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo equitativas y el art. 4 de la Carta extiende este carácter de equitativo a la remuneración de los trabajadores<sup>30</sup>.

Ahora bien, en la ratificación del Tratado, España aceptó todos los artículos sin reserva alguna, pero en el art. A.1.b) de la Parte III de la CSE (en sus dos versiones) se establece que los Estados quedarán obligados al menos por seis de los siguientes artículos de la Parte I, esto es: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 y 20. No se incluye el art. 4 como aquellos obligatorios en aceptación y cumplimiento, y, además, el art. A.1 a) de la Parte III de la CSE indica que se deberán considerar como “declaración de objetivos” o programa legislativo de los Estados firmantes.

¿Significa esto que todo lo establecido en el art. 4 -que analizaremos posteriormente- no forma parte del compromiso adquirido por España al firmar el Tratado internacional?

No, desde dos perspectivas jurídicas a mi modo de ver: primera, es obligatorio puesto que España aceptó sin reservas el art. 1, donde el derecho a ganarse la vida con un trabajo no sería posible sin una remuneración equitativa, justa o suficiente; y, segunda, porque las decisiones del CEDS son aplicables a cualquier país y así se demostró con el ejemplo de las reclamaciones de Grecia con motivo de las medidas de flexibilización y reestructuración de la crisis del 2008<sup>31</sup>.

Por ello, cualquier incumplimiento del derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa en el sentido de la Carta muestra la disconformidad del Estado firmante con la misma.

## **2. El contenido del artículo 4 de la Carta.**

El art. 4 CSE es desglosado en 5 párrafos, estableciéndose que su ejercicio deberá asegurarse por los Estados a través de cualquier procedimiento adecuado según las circunstancias nacionales, ya sean convenios colectivos u otros medios legales. Pero, además, los derechos recogidos en este precepto se aplicarán a todo tipo de personas trabajadoras, con independencia de si la empleadora es una persona pública o privada, y al tipo de trabajo desarrollado.

Los cinco puntos clave para el cumplimiento de una remuneración equitativa según el art. 4 CSE son:

- El derecho a una remuneración suficiente que garantice un nivel de vida digno a los trabajadores y a sus familias.

---

<sup>30</sup> En este aspecto, resulta muy interesante el análisis que realiza Teixeira sobre las dos versiones oficiales, en inglés y en francés, y su traducción, pues mientras en la versión francesa parece más ajustada la expresión de “justicia social”, en inglés, el término, “fairness” engloba un significado más amplio. Sin embargo, como la misma autora concluye ambas perspectivas se encuentran en el desarrollo del art. 4 CSE. TEIXEIRA ALVES, Luisa, “Los artículos 2 y 4 de la Carta social Europea ante el Derecho Español”, *Revista del ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social*, núm. 137, 2018, pp. 231-232.

<sup>31</sup> Coincidimos por tanto con el experto en la CSE, JIMENA QUESADA, Luis, Óp, cit., p. 43.

- El derecho de los trabajadores a ver incrementada su remuneración por horas extraordinarias realizadas, donde se permite la excepción en casos particulares.
- El derecho de una remuneración igual por un trabajo de igual valor para trabajadores de ambos sexos.
- El derecho de los trabajadores a un preaviso por finalización de la relación laboral que sea razonable.
- El derecho a que no se efectúen retenciones sobre los salarios que no estén establecidas a nivel normativo o convencional y ajustándose a los propios límites de esta normativa.

Por tanto, más allá de los denominados salarios mínimos de convenio o salarios profesionales, la fijación de un SMI se alza como una de las herramientas fundamentales en nuestro país para lograr el cumplimiento de este Tratado internacional, pese a que no sea obligatorio el establecimiento de un salario mínimo a nivel estatal, pues puede ser llevado a cabo a través de otros instrumentos convencionales. Y, en este sentido, el Comité europeo de Derechos sociales ha recomendado a España en múltiples ocasiones (incluso, mucho antes de la crisis económica), la necesidad de elevar su salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI) al 60% del salario medio anual, para cumplir con este Tratado Internacional. Nos podemos referir, por sintetizar a las siguientes Conclusiones del CEDS sobre España y el art. 4, esto es: Conclusiones XIV-2, de 1998, las Conclusiones CEDS XVIII-2, de 2009 (donde se sigue sin aportar información sobre salarios netos, pág. 33); y las Conclusiones XX-3, de 2014 (pág. 13) donde el Comité concluía que las cifras españolas no permitían garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores, ni del sector público ni del privado, por la proximidad del SMI al umbral de pobreza, instando al gobierno a adoptar medidas urgentes. En las Conclusiones del CEDS de 2020 (publicadas en marzo 2021) si bien no se refieren al art. 4 de la Carta, se considera aplazada la decisión sobre la conformidad con el art. 1.2 muy relacionado (pues se refiere a la protección al derecho de la persona trabajadora a ganarse la vida mediante un trabajo) ante la falta de información suficiente otorgada por las autoridades españolas<sup>32</sup>.

Volvamos al art. 4 CSE: ¿Qué significa una remuneración equitativa en el ámbito de la CSE? Pues bien, nos limitaremos a aquellas obligaciones que se relacionan directamente con la fijación de un salario mínimo interprofesional.

La primera de ellas, en el art. 4.1 define remuneración suficiente como aquella que permite a los trabajadores y a sus familias llevar un “nivel de vida digna”, como indicábamos previamente.

En este sentido, la Constitución española en su art. 35 recoge en una redacción similar el derecho a una remuneración suficiente por el trabajo realizado, pero que, esa suficiencia alcance para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y las de su familia; se trata de una redacción muy clásica, que recuerda al concepto de derecho romano del

<sup>32</sup> En este sentido puede leerse el sugerente artículo de la experta en la Carta: SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “Conclusiones 2020 del Comité Europeo de Derechos Sociales: un imperio de discriminaciones sociales sobrevuela Europa”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 54, 2021, pp. 129 y ss.

“paterfamilias”, y a una larga tradición en nuestro mundo de las relaciones laborales hasta bien entrado el siglo XX donde solamente el cabeza de familia trabajaba -principalmente, los hombres en un concepto, también, tradicional de la familia- y su retribución era más que suficiente para el mantenimiento del núcleo familiar.

En España la evolución de nuestro mal llamado mercado de trabajo -porque, recordemos el trabajo no es una mercancía-, se refleja en las medidas de flexibilización de los contratos laborales precarios, fundamentalmente dirigidos a mujeres y jóvenes en la década de los 80, ante la insuficiencia de un solo salario en el núcleo familiar para el sostenimiento.

La crisis mundial de 1973 provoca la aparición de nuestra denominada segunda etapa en Europa. Sin entrar en el debate político, entre otros temas sobre el sostenimiento teórico y práctico del Estado del bienestar, el *tsumani* del petróleo genera un cambio en el modelo de relaciones laborales de la época dorada. De tal manera que, para hacer frente a un ciclo económico caracterizado por la destrucción masiva de empleo, ascenso de los niveles de desempleo y la contracción de la demanda agregada las medidas legislativas que se adoptan, entre otras, fueron dirigidas a la flexibilización del mercado de trabajo. El debate europeo se centra en esta época en las denominadas “nuevas formas de empleo”, relegando a un segundo plano la modalidad estable de contratación, el contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo, como contrato típico de la etapa anterior, convertido ahora en la forma excepcional de contratación. En su lugar, aparecen numerosas modalidades atípicas en la gran mayoría de países europeos, cuya celebración se facilita y cuyas condiciones no son iguales que las de la contratación típica.

Esta situación genera la segmentación del mercado laboral, el denominado mercado dual, donde por una parte se sitúan los denominados *insiders*, esto es trabajadores nacionales del Estado en cuestión, en edad madura, varones y con cualificación o semi-cualificación, de cuyos contratos indefinidos y situación se deriva una alta protección social y buenas expectativas de reinserción en el sistema productivo en caso de pérdida de empleo; y, por otra parte, los trabajadores *outsiders*, integrado por mujeres, trabajadores inmigrantes y no cualificados y por desempleados, fundamentalmente jóvenes buscando su primer empleo, con contratos atípicos, a término, parciales, de los que se deriva un empleo precario, una baja protección social y una difícil incorporación o reincorporación laboral. Gráficamente podemos afirmar que se crea un núcleo central y una periferia del mercado laboral. Si bien este fenómeno es más tardío en España, situándose en la década de los 80, por ejemplo, de la mano de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en materia de fomento de trabajo a tiempo parcial, como medida de fomento del empleo<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Contra las reformas de flexibilización, fundamentalmente de temporalización del trabajo de los jóvenes, tuvo lugar la huelga general en España del 14 de diciembre de 1988.

El Digesto interpretativo de la CSE y de la jurisprudencia del CEDS en su última versión del 2018<sup>34</sup> examina este precepto número 4, desglosándose en dos cuestiones principales: por un lado, la significación de “remuneración”; y, por otro lado, qué parámetros económicos y sociales son necesarios en materia de salarios para permitir una vida digna y decente.

### **2.1. Remuneración, ¿qué se incluye en la CSE?**

La interpretación de este punto ha llevado al CEDS a considerar que se incluyen todo tipo de compensaciones a la persona trabajadora, ya sea por el trabajado realizado o por el tiempo empleado, e independientemente de si se paga en moneda o en especie.

Por tanto, primero, no se refiere solo a lo que en España denominamos salario base, sino que podrían incluirse los complementos salariales. En este sentido nuestra regulación es más detallada, dado que al salario mínimo (interprofesional o de convenio) se le añadirán los complementos salariales que detalla el art. 26.3 TRET que se fijarán a través de pacto. En la línea de la definición de que se entiende por salario o remuneración en España se considerarán incluidas todas las percepciones en salario en especie que reciba la persona trabajadora, compensando tanto el trabajo realizado o el tiempo, como los periodos de descanso computables como de descanso (art. 26.1 TRET), dejando claro que los descansos que marca la Ley pueden no ser retribuidos, pese a que sean de obligado cumplimiento<sup>35</sup>.

Para alcanzar la equidad de remuneración, aunque no esté incluido dentro de ese salario mínimo, el art. 4.2 CSE establece que para garantizar la equidad en el salario los firmantes se comprometen con carácter general a reconocer el derecho de los trabajadores a una retribución mayor por las horas extraordinarias realizadas. Y de la interpretación del CEDS se puede leer claramente que, dado que las horas extraordinarias suponen un mayor esfuerzo para las personas trabajadoras su salario debe ser superior al de una hora ordinaria; y, se restablecen dos excepciones o casos especiales los empleados públicos y el personal de alta dirección. En esta materia, el art. 35 TRET en España incumple reiteradamente este precepto, incluso al permitir la compensación de las horas extraordinarias con descansos, pues, tampoco hay incremento. El CEDS ha determinado el incumplimiento español tanto en 2009 como en la Conclusiones más actualizadas.

Segundo, se incluye el salario en especie en lo que se considera remuneración, en el mismo sentido que la norma española, ahora bien, no se establece en la CSE ni en la interpretación de esta una limitación de este tipo de forma de remuneración que puede implicar el no cumplimiento del derecho a una remuneración equitativa.

---

<sup>34</sup> ECDS, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2018 última versión, Council of Europe*, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, pp. 85-93.

<sup>35</sup> En este sentido, por ejemplo, en el propio art. 34.4 TRET se incluye el descanso dentro de la jornada continuada para mayores de 18 años de 15 minutos -la denominada coloquialmente como “pausa por bocadillo”- que no será considerada como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, remunerada, salvo que así se establezca por convenio colectivo o por contrato de trabajo.

Las reticencias sobre el salario en especie son históricas derivadas del *truck system* de la revolución industrial que empobrecía todavía más a los obreros, como una forma, además, de vasallaje, heredada del feudalismo. El Convenio n.º 95 de la OIT (1949), relativo a la protección del salario<sup>36</sup> constituyó una serie de límites al salario en especie, para que este solo fuera parcial, y fuera apropiado, suficiente, para la persona trabajadora y su familia (art. 4.2 a). En España no fue hasta la Ley 35/2010 de 17 de septiembre que se produjo la primera limitación significativa del salario en especie pese a la ratificación del Convenio de la OIT medio siglo antes. La disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010 introdujo en el entonces Estatuto de los trabajadores la limitación que ha trascendido hasta nuestra actual regulación (art. 26.1 segundo párr. TRET), esto es: que el salario en especie no podía suponer más de un 30% de las percepciones salariales de la persona trabajadora, pero, y fundamentalmente, no podía implicar la disminución de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional<sup>37</sup>.

En tercer lugar, la interpretación del art. 4 de la CSE introduce la obligación más importante para conseguir el cumplimiento del derecho a una remuneración equitativa, esto es, el concepto de salario justo. De tal manera, que el salario mínimo no puede ser inferior al 60% del salario medio nacional neto, y si estas estimaciones fueran complejas la responsabilidad en la evaluación del neto corresponde a los Estados firmantes de la Carta proporcionar las estimaciones de dicha cuantía.

Los expertos de la Comisión Asesora para el análisis del SMI en España cuestionan, de manera sutil, la propia CSE y el establecimiento del 60% del salario medio en base a la mayor fluctuación, según ellos, del salario medio, por ejemplo, cuando se producen pérdidas o ganancias de empleo en procesos fuertemente recesivos o de alto crecimiento que implican cambios relevantes en la composición del empleo; incluso, llegan a indicar que la CSE podría haber establecido la relación con el salario mediano dado que este es más estable, en la línea del Memorándum explicativo de la Directiva europea sobre el salario mínimo<sup>38</sup>.

Al existir en España el SMI no es necesario acudir a otros parámetros que se indican cómo el salario profesional más bajo de un convenio relativo a un sector o industria representativo<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> Ratificado por España el 12 de junio de 1958.

<sup>37</sup> Esta disposición tardó en hacerse extensiva a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, dado que por aplicación del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar el salario en especie podía suponer hasta un 45% del salario total (art. 6. Dos), pero, además en ningún momento se establecía un límite a la aminoración del salario en dinero. El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, equiparó en materia salarial a estos trabajadores al resto, por cuanto a los límites del salario en especie se refiere, en el art. 8.2.

<sup>38</sup> COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, “Informe...”, Óp. Cit., p. 22.

<sup>39</sup> En este sentido, es de interés conocer que la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social está realizando por encargo de la Comisión Asesora para el análisis del SMI un trabajo de revisión de los convenios colectivos con efectos económicos en 2019 con el fin de conocer cuál es la cuantía de los salarios mínimos de convenio.

Se considerará incumplimiento de la CSE si ese salario mínimo en cada país no se sitúa entre el 50 y el 60% del salario medio nacional neto; pero, si estuviera en esa franja, no se han cumplido con las obligaciones del Tratado y el CEDS pedirá información a los Estados que muestren la evidencia de que con ese salario mínimo entre el 50 y el 60% la persona trabajadora es posible alcanzar un nivel de vida digno. Eso sí, por debajo del 50% se considerará siempre que hay un incumplimiento pese a que los Estados presenten evidencias de obtener con esa cuantía un nivel de vida digno.

En este sentido, es interesante el art. 4.5 CSE al que nos referíamos previamente relativo a los descuentos y retenciones que deben efectuarse en el salario mínimo, solo las establecidas a nivel normativo y convencional y hasta los límites en ellas impuestos. Como señala alguna autora la idea de justicia retributiva aparece en este relacionado “(...) con la preservación de los valores que sirven de apoyo a la subsistencia del trabajador y su familia, resaltando, aunque indirectamente, la suficiencia como noción clave de dicho criterio”<sup>40</sup>, lo cual aparece también en la jurisprudencia del CEDS, para asegurarse de que el salario neto, esa remuneración tras los descuentos, garantiza o no la subsistencia de la persona trabajadora. En el Digesto de la CSE se insiste en que estas deducciones deben estar sujetas a límites razonables y no probar a los trabajadores de sus medios de subsistencia para mantener el derecho a una remuneración equitativa.

Por ello, pasamos a analizar este concepto de suficiencia en el punto siguiente, advirtiendo las dificultades existentes para una determinación única en un mismo territorio, como España.

## **2.2. Decent estándar of living.**

Con respecto al concepto de “decent standard of living” se concluye que no se trata exclusivamente de una cuantía que permita cubrir necesidades básicas de alimentos, vestido y vivienda, sino que este estándar debe, asimismo, permitir la participación en actividades culturales, educativas y sociales, examinándose en particular aspectos relativos al acceso a la atención médica, a la educación y al transporte. El CEDS evolucionó con respecto a este concepto al considerar que reflejaba patrones familiares obsoletos, estructuras que ya no existían como mencionábamos anteriormente, y que la insistencia en ellos no conseguía la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo<sup>41</sup>; no olvidemos, aunque en este artículo no se analice por desviarse de su temática principal, que, en el art. 4.3 CSE, se incluye para hacer efectivo el derecho a la remuneración equitativa el derecho de una remuneración igual por un trabajo de igual valor para trabajadores de ambos sexos, situándose en la senda del derecho a la igualdad y no discriminación en todos los aspectos relacionados con el empleo. Según datos del INE publicados en septiembre de 2021 las mujeres continúan teniendo salarios más bajos que los hombres en España, más del 25% de las mujeres que trabajan cobran un salario igual o menor al salario mínimo interprofesional.

---

<sup>40</sup> TEIXEIRA ALVES, Teresa, Óp. Cit., p. 237.

<sup>41</sup> Conclusiones XIV-2, tomo I, p. 50.

En definitiva, lo que se persigue con este concepto “decent standard of living” es que el salario permita la inclusión de las personas trabajadoras y sus familias en el marco de nuestra sociedad como ciudadanos plenos, en todos los niveles, de tal manera que un salario muy bajo no sea óbice para que, por ejemplo, los hijos/as no puedan recibir una formación educativa, y los adultos seguir formándose<sup>42</sup>.

En el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo también obtenemos una definición de este estándar o nivel de vida digno, considerado como “la capacidad de vivir una vida saludable, garantizando la movilidad física y social, comunicándose y participando en la vida de la comunidad (incluido el consumo)”<sup>43</sup>; como puede observarse es una definición que incluye más elementos que la pura subsistencia, porque como se indicaba a propósito de la CSE es necesaria la inclusión, y sin la incorporación de otros derechos mínimos es imposible la adquisición de una ciudadanía plena<sup>44</sup>.

Este estándar lógicamente varía en función de si estamos ante un país desarrollado o en vías de desarrollo; en el caso de los primeros, se utiliza la población por debajo de la línea de pobreza (50% de la mediana del ingreso por hogar ajustado) y se añade un cuarto valor: la tasa de desempleo a largo plazo. Pero, la doctrina mayoritaria considera que este estándar implica el derecho a un conjunto inviolable de bienes que permitan alcanzar una sociedad más justa, enfoques que van desde los bienes primarios de Rawls, los bienes básicos de Reinert o las capacidades de Nussbaum, que define la pobreza en términos de falta de opciones para realizar funciones diversas.

Por tanto, resulta fundamental detenerse en qué se incluye en ese estándar. Desde otras instancias internacionales generalmente se amplía no solo a los alimentos, atención médica, educación, transporte y vivienda, sino también al agua y a otros conceptos conectados con la vivienda como sería la energía.

Evidentemente se trata de cuestiones que difieren según el contexto y la condición social, pero, también, los diferentes países, regiones y entornos, rural o urbano; por ejemplo, uno de los puntos más delicados siempre es la vivienda dado que su coste representa el mayor peso en los costes de vida. Solo a modo ilustrativo, y sin salir de zonas urbanas, según datos de diciembre de 2021 relativos a España de un importante portal inmobiliario<sup>45</sup>, el

---

<sup>42</sup> No olvidemos que el Objetivo 4 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenibles es: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

<sup>43</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 1993. Este estándar digno de vida se ha considerado también como uno de los indicadores que configuran el denominado como Índice de Pobreza Humana (en adelante, IPH) que mide las privaciones de las personas en tres ámbitos; Las tres dimensiones del IPH son las siguientes: una vida larga y saludable, conocimiento, y un estándar decente de vida.

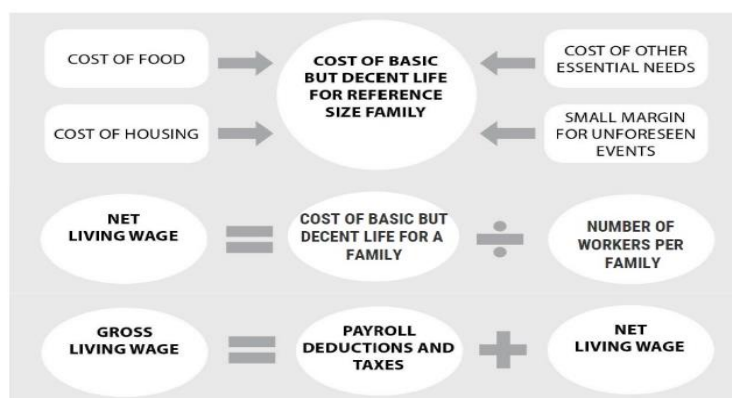
<sup>44</sup> En este sentido, otros autores resaltan cómo se incluyen la movilidad, la comunicación y la participación en la sociedad. Entre ellos, RAO, N.D., MIN, J., “Decent Living Standards: Material Prerequisites for Human Wellbeing”, *Soc Indic Res* 138, 2018, versión digital: <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1650-0> quienes, además, realizan otra propuesta más amplia y detallada de indicadores más ajustados, más fiables según ellos, para la medición de las privaciones y pobreza, al estilo del Índice de Pobreza Multidimensional, pero, midiendo los índices del bienestar humano.

<sup>45</sup> IDEALISTA (2021): “Evolución del precio de la vivienda”, accesible en: <https://www.idealista.com/sala-de-prensa/informes-precio-vivienda/>.

precio de la vivienda de alquiler en la ciudad de Barcelona se situaba en 15.4 € por metro cuadrado, en la Comunidad de Madrid en 14.6 € y en Valencia en 9.3 €, y en Palencia (Castilla y León) un 6.7 € por metro cuadrado. Por tanto, no debemos olvidar que el estándar de vida decente no se conseguirá en todas las partes y rincones de un país por igual, pese al establecimiento de un salario mínimo adecuado y conforme a la legalidad vigente. Asimismo, la inclusión en el concepto de los costes de suministros de una vivienda, son absolutamente fundamentales desde mi punto de vista, no hay que olvidar que el incremento de la energía eléctrica en España según el INE en septiembre de 2021 había sido de más de un 34% respecto al año anterior y la pobreza energética en nuestro país afecta según Médicos del Mundo a 6.8 millones de personas<sup>46</sup>.

Algunas de las estimaciones más interesantes de un salario digno que permitiría un nivel de vida a su vez digna provienen de la metodología de ANKER. En ella, se tienen en cuenta los salarios promedio mensuales de los trabajadores por 26 días al mes, una jornada de 48 horas a la semana, excluyendo las horas extraordinarias, lo que supone, al menos en sentido estricto, un mayor tiempo que el establecido en España<sup>47</sup>.

#### Metodología para la estimación del salario digno



Fuente: Global Living Wage<sup>48</sup>

<sup>46</sup> MÉDICOS DEL MUNDO (2022): “Médicos del mundo alerta del drama sanitario que provoca la pobreza energética”, <https://www.medicosdelmundo.org/actualidad-y-publicaciones/noticias/medicos-del-mundo-alerta-del-drama-sanitario-que-provoca-la>. En este sentido, tampoco se desconoce la “Estrategia Nacional contra la pobreza energética 2019-2024” del Ministerio para la transición ecológica de España, que, de momento, ha resultado insuficiente.

<sup>47</sup> En España el TRET establece que la jornada máxima ordinaria será de 40 horas “de promedio en cómputo anual” y, a su vez, son obligatorios los descansos de 12 horas entre jornadas y el descanso semanal de 36 horas (art. 34.1,2, 3 y 7, fundamentalmente). Ahora bien hay dos aspectos a destacar: por una parte, la *anualización* (sic.) de la jornada que implica que una distribución irregular de la jornada semanal puede suponer mayores tiempos de trabajo semanales, que son compensados posteriormente con descansos, para no superar el límite anual; y, por otra parte, la existencia de una normativa específica de determinados sectores, el Real Decreto 1565/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo -el RD del infierno, lo denomino yo en el aula- que permite una serie de excepciones dirigidas a la ampliación del tiempo de trabajo diario, semanal y la reducción o el aplazamiento del descanso semanal.

<sup>48</sup> GLOBAL LIVING WAGE, “La metodología de Anker para estimar un salario digno”, <https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>.



Como se puede observar en la imagen se incluyen los costes de alimentación, de vivienda, otros costes de necesidades esenciales y un “pequeño margen” para imprevistos.

Los primeros son fijados en atención a dos parámetros. Por una parte, una dieta nutritiva de bajo coste, pero atendiendo a lo que según la Organización Mundial de la Salud es necesario a nivel de calorías, macro y micronutrientes, y teniendo en cuenta el nivel de desarrollo de un país y su cultura gastronómica. Por otra parte, los precios de los alimentos, tipos, calidades y cantidades. En este sentido, tampoco podemos perder de vista cómo en España, los productos básicos de la cesta de la compra han subido en un año -de septiembre de 2020 a septiembre de 2021- en más de un 15%, debido en parte al encarecimiento de la energía y, en parte, a los problemas mundiales en las cadenas de suministros; por ejemplo, los tomates parecen ser los más afectados, 16.9% más; frutas básicas, como las manzanas o las peras entorno a un 15%; el aceite de oliva un 6.1%; el conejo, una carne barata, asequible para la población más desfavorecida, se ha incrementado en un 4.7% ; la patata un 3.3%; y, los huevos un 0.9%.<sup>49</sup>

Los segundos, los costes de vivienda, ya han sido mencionados previamente cómo una de los elementos más variables en cualquier territorio, pero, específicamente en España; lo que obliga a plantearse si sería necesario establecer un SMI común, pero, además, complementarlo en función del territorio y del área, urbana o rural, debido a que pese a la aparente libertad del trabajo existente una persona no decide donde puede trabajar y, por ende, vivir. En este sentido, no debemos perder de vista el art. 31 de la Carta social revisada que exige a los países firmantes garantizar el derecho a la vivienda en términos reales, incidiendo en su art. 31 que los firmantes adquieren el compromiso de adoptar medidas dirigidas a: primero, favorecer el acceso a la vivienda de un nivel suficiente; segundo, medidas para prevenir y paliar la situación de carencia de hogar, pero con el objeto de la eliminación progresiva de dicha situación; y, tercero, hacer asequible el precio de las viviendas a las personas que no dispongan de recursos suficientes. Para que no quede en papel mojado, la Carta establece un control cuasi jurisdiccional para su cumplimiento.

Los terceros, las otras necesidades esenciales, deberían incluir los suministros, la ropa básica para una correcta higiene, así como la atención médica y la educación. Resaltamos dos cuestiones no comentadas hasta ahora.

Si bien la asistencia sanitaria en nuestro país está retornando a la universalidad por el Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud, con un importante catálogo de prestaciones sanitarias gratuitas en todo el territorio, el copago farmacéutico sigue existiendo y pese a la ampliación de colectivos exentos de su pago -pensionistas con rentas bajas o personas con prestación económica por hijo o menor a cargo- no existe distinción entre personas trabajadoras en función de su salario ni de su tiempo de trabajo, lo que provoca que puedan existir dificultades de acceso a

---

<sup>49</sup> Información extraída de Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, COAG (2021), Índice de Precios en Origen y Destino de los alimentos, diciembre 2021, accesible en: <http://coag.chil.me/download-file/104758-376697>; e INE (septiembre 2021).

tratamientos por su coste y esto redunde en la salud -en la ausencia de esta, mejor dicho- para los colectivos más vulnerables que pueden estar recibiendo el SMI.

Por su parte, el art. 27.4 de la Constitución española establece la gratuidad de la educación básica, pero, como bien sabemos cada año, el coste del material escolar para las familias es más alto y, aunque existen ayudas y becas se han revelado insuficientes, en destinatarios y en cuantías, a lo largo de los años; según datos recientes de la OCU el gasto medio escolar se incrementa (unos 80 euros al mes por estudiante de entre 3 y 18 años), sin contar con las necesidades derivadas de la “virtualidad” en las aulas que provocó la pandemia.

#### **IV. El incremento del SMI, una cuestión de justicia social.**

La lucha por el incremento salarial es la lucha permanente de la clase obrera; “salario digno”, clase obrera cada vez más amplia, con más diferencias en sus extremos, pero, también, más precaria; una clase distorsionada con respecto al siglo XIX y principios del siglo XX, entre otras cuestiones, por la evolución de la tecnología. Pero ¿por qué ha perdido vigencia y fuerza la lucha por el salario mínimo en el siglo XXI? O, si prefieren ¿por qué la mayoría de la clase social ignora ese debate?

En parte, puede ser debido al denominado “salario de convenio” o salarios profesionales. Pues bien, entre 1 millón y 1 millón y medio de personas reciben el SMI como hemos indicado previamente; conforme a los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (enero 2021) en España hay 20.2 millones de personas trabajadoras, lo que supone que en torno a un 92 % de personas trabajadoras están cubiertas hoy en día por un convenio colectivo. Convenio que recoge, regula y detalla las cuestiones salariales aplicables a los trabajadores de una empresa, de un sector y territorio determinados (a veces, incluso, todo el territorio del estado español). Se trata de salarios que están por encima, o al menos, igualados al SMI y que absorben sin querer la lucha en torno a ese más o menos pequeño espacio de aplicación de convenio de personas sin convenio.

Esta forma de focalizar la lucha de clases, de particularizarla en ese “tira y afloja” que es la negociación de un convenio acaba reservando la significación del SMI a los trabajadores más precarios, más desprotegidos, que son aquellos que no tienen convenio colectivo o cuyos convenios -más difícil de identificar- toman como referencia el SMI, e, incluso, los que se encuentran en el sector informal, lo que yo denomino, “tienen trabajo, pero no empleo”.

Una masa salarial de aparente poca relevancia para el sistema capitalista que choca radicalmente con la oposición tajante de las asociaciones patronales a la negociación de estos mínimos. Contradicción que se observa al haber estas suscrito el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2018-2020<sup>50</sup> donde su art. cuarto recogía el

---

<sup>50</sup> Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa

compromiso de elevar los salarios en los convenios objeto de renovación en ese periodo y en los nuevos que se suscribieran a 14000 euros, es decir, a 1000 € al mes.

Pero ¿qué significa incrementar el SMI? ¿Qué efectos reales puede tener?

Al respecto se han alzado partidarios y detractores prácticamente por igual, estos últimos ante el temor del impacto sobre la creación de empleo y, en ocasiones, el estancamiento de salarios superiores.

Desde la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIRef) se pronosticó, con respecto a la subida de 2019 que afectaría a una pérdida de empleo de 40.000 puestos de trabajo. Pero, posteriormente, reconocieron dos cuestiones: primera, que no era posible hablar rigurosamente de causalidad en este punto entre el empleo y el SMI en España; y, segunda, que, tras la entrada en vigor del nuevo SMI, en enero de 2019, se encuentra un efecto negativo y significativo de la intensidad en el crecimiento del número de afiliados, que supuso en su estimación una reducción de entre 0,13 y 0,23 puntos porcentuales en su ritmo de crecimiento<sup>51</sup>.

Por otra parte, otros autores<sup>52</sup> analizando el posible impacto que la subida del SMI en España, en 2018, podía haber tenido en 2019 concluyen que no existe evidencia empírica de esa relación adversa entre el incremento y el empleo.

En este sentido, muy revelador un informe particular, muy concreto, para Reino Unido donde se señalaba algo que es extrapolable en principio, en mi opinión, a cualquier país en el que exista una estructura similar de salarios mínimos; en concreto, los autores<sup>53</sup> indicaban que la sensibilidad del empleo ante subidas del SMI es relativamente baja. Esto no significa que en algún momento exista un nivel salarial medio o mediano a partir del cual esta sensibilidad aumente, haciendo menos efectiva la herramienta del SMI como mecanismo para aumentar la masa salarial de los trabajadores con salarios más bajos. Pero, hasta ahora, ¿en algún país del espacio europeo se ha alcanzado ese punto? Al parecer no.

Por su parte, la OIT también ha destacado en base a diferentes estudios e investigaciones que en todas las economías del mundo y pese a sus diferencias los mínimos salariales tienen la capacidad de reducir la desigualdad salarial y de los ingresos; en concreto sirven cuando son unos niveles adecuados a reducir la brecha de desigualdad por género<sup>54</sup>,

---

(CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT).

<sup>51</sup> AIReF, “Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales”, Junio 2020, <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/07/Impacto-sobre-el-empleo-de-la-subida-del-Salario-M%C3%ADnimo-Interprofesional-a-900%E2%82%AC-mensuales.pdf>, en especial, pp. 3, 8 y 11.

<sup>52</sup> En este sentido, el interesante y muy documentado estudio de: RUESGA BENITO, Santos Miguel y BAQUERO PÉREZ, Javier, “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo en España en 2019”, *Temas Laborales* núm. 148/2019, pp. 29 y 32, especialmente.

<sup>53</sup> DUBE, Arindrajit, and ATTILA, Lindner. 2021. "City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do?", *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1): 2021, pp. 36-38, DOI: 10.1257/jep.35.1.27.

<sup>54</sup> OIT, Óp. Cit., pp. 66 y 88, entre otras.

habiendo hasta la OCDE o el FMI recomendado a España elevar su SMI y mejorar la precariedad de nuestro mal llamado mercado laboral.

El efecto principal que la subida salarial puede tener es sobre la precarización del empleo, sobre los denominados trabajadores pobres, el SMI es factor determinante de la desigualdad en la distribución de la renta entre los hogares<sup>55</sup>.

En realidad, como ha quedado acreditado no existe una clara relación directa entre el incremento del SMI y la tasa de empleo, al menos, a los niveles en los que se ha incrementado en los últimos tres años. Un ejemplo de ello podría ser que, en enero de 2022, con un SMI en 965 €/ mes se ha producido la mayor creación de empleo privado registrada en España desde el año 2005; año en el que se produjeron regularizaciones masivas de empleo de personas extranjeras y que, por tanto, distorsiona los resultados finales del empleo neto en ese año. Además, el impacto, en caso de tenerlo, no se sentiría de momento en futuros incrementos por cuanto no se ha recuperado en términos absolutos la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores más pobres y porque el volumen de estos, sobre el total de personas empleadas, no alcanza el 10%.

Por otra parte, las cuentas de las empresas cotizadas españolas sumaron en el periodo de enero a junio de 2021, unos beneficios de 30.304 millones de euros, y los miembros de los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 ganaron, en su conjunto y para el referido periodo, 123,5 millones de euros. Esto ha supuesto prácticamente las mismas elevadas cuantías que en el año anterior, por lo que el impacto de la COVID-19 no se ha sentido a esos niveles. ¿No es hora de incrementar el SMI para hacerlo digno? Parece una cuestión de justicia social, más allá de los imperativos internacionales.

Hace algunos años que sé que en el ciclo económico las políticas de ajuste no sirven; si ajustamos, congelamos y recortamos salarios, el consumo se estanca o disminuye, porque el poder adquisitivo de las personas pierde fuerza, ante el incremento o mantenimiento de los precios; esto a su vez, provoca, que al consumir menos, muchas empresas deban a su vez reajustar sus plantillas, procediendo a las extinciones de contratos, a los despidos masivos o a los recortes de jornadas; lo que a su vez, provoca que, esos trabajadores que pierden su trabajo o sus horas de trabajo, puedan consumir cada vez menos, con un economía familiar mermada, y que pueda provocar de nuevo mayores, perdonen el eufemismo, “reestructuraciones de plantillas” o, incluso cierre de empresas. Y en este panorama, ¿cómo rompemos el círculo vicioso? ¡Ah si! Con la intervención del Estado que puede ir en dos direcciones, alternativas o acumulativas, o destinar fondos a las empresas para ayudarlas a salir de la crisis, por ejemplo, bonificando y abaratando las contrataciones de trabajo a cambio de subvenciones o créditos a bajo coste; o, incrementar las ayudas sociales a las personas en situación de necesidad, lo cual tiene un coste mayor que un salario mínimo interprofesional que garantice una vida digna. Por lo que, ¿por qué no incrementar el salario mínimo, para igualarlo al menos, a eso tan bonito y que nunca

---

<sup>55</sup> En el mismo sentido, se expresan: AYALA CAÑÓN, Luis y CANTÓ SÁNCHEZ, Olga, *Óp. Cit.*, p. 193.

se alcanza, “coste de la vida” y no necesitar la intervención del Estado tras políticas recesivas?

## **V. Valoraciones finales.**

1. El Salario mínimo interprofesional en España en su actual configuración legal es una forma de fijación de un salario básico, irrenunciable por debajo del cual no se puede pagar a las personas trabajadoras de ningún sector, ni establecer diferencias en los trabajadores en función de su edad que no respondan a motivos objetivos y suficientemente acreditados.

España está, por tanto, en conformidad con lo establecido en la Carta Social Europea con respecto al derecho de los trabajadores a un marco regulador mínimo de sus remuneraciones, pese a que esta no obligue a que la fuente de tales medidas sea normativa.

2. En la fijación del Salario mínimo interprofesional en España no es necesario el acuerdo del gobierno con los interlocutores sociales, si bien desde organismos internacionales aconsejan su carácter pactado; ese es, precisamente, el camino que España está intentando seguir en la presente legislatura, sin que por el momento se haya conseguido ningún acuerdo anual en el seno del diálogo social tripartito.

3. El cumplimiento de los anteriores aspectos reseñados de la Carta Social europea no implica que el SMI en España se adecue a los mínimos de suficiencia y nivel de vida adecuados establecidos también por el Tratado.

Tras el análisis exhaustivo realizado de las normas y de los datos, se puede concluir que España, gracias a los avances de los últimos años, se encuentra por debajo del umbral marcado por el art. 4 de la Carta social europea, pero este en la actualidad no se considera incumplimiento al situarse entre el 50 y el 60% del salario medio anual. Pero, pese a los avances, se siguen incumpliendo preceptos del art. 4 en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en la retribución de las horas extraordinarias.

4. La determinación de un SMI adecuado al nivel de vida digno es absolutamente necesario en España, porque las personas cuyos salarios se establecen en base al SMI son aquella parte de la población más vulnerable existente en nuestro país. Vulnerabilidad en la que se aprecia una brecha de género significativa, que viene provocada porque las mujeres ocupan mayormente puestos de trabajo precarios.

Todas estas situaciones se han visto agravadas por la crisis económico social generada por la pandemia de la COVID-19, pero, la recuperación económica ha sido superior en términos de PIB a la prevista por algunas instancias.

5. Si bien el establecimiento de un SMI adecuado es necesario, no es la panacea para la solución de todos los problemas estructurales de nuestro mal llamado mercado de trabajo. La falta de estabilidad en el empleo, la precariedad laboral en sentido amplio o las políticas de empleo ineficaces, entre otras, son algunas de las causas principales de la desigualdad. Si bien a nivel gubernamental se han ido estableciendo numerosas mejoras

en los últimos dos años, será necesario esperar al impacto de estas, para comprobar su efecto directo.

6. El incremento del SMI no tiene una relación directa con la creación o mantenimiento del empleo en España, pues no es posible, sin atender a otros factores, establecer una relación de causa-efecto. En caso de que una futura elevación del SMI tuviera un impacto sobre el empleo, este será menor. Sin embargo, el incremento del SMI en España contribuye a incrementar las cotizaciones sociales, las prestaciones sociales y, por tanto, a disminuir la pobreza, pero, fundamentalmente, disminuir las graves desigualdades existentes, reduciendo la tasa de trabajadores pobres.

7. La dificultad de establecer un salario mínimo interprofesional que se adecúe a los parámetros internacionales se encuentra en función de la diversidad no solo territorial sino en función de si se trata de área urbana o no, dentro del territorio español, lo que podría sugerir un estudio diferente y un SMI diferenciado, para el cumplimiento del art. 4 de la CSE. Además, ha tenido una especial incidencia en los salarios más bajos la subida de precios de la canasta básica y de la energía. Fundamentalmente se destaca que, en la senda de la misma Carta, se debería estudiar cómo en aquellos territorios en los que obtenerlo es, si me permiten, más caro, pudieran disminuirse “los descuentos y retenciones” en el SMI, para que, el neto resultante, no se encuentre por debajo del nivel de vida adecuado.

## **BIBLIOGRAFÍA**

AYALA CAÑÓN, Luis y CANTÓ SÁNCHEZ, Olga, "Mercado de trabajo y desigualdad", en AA.VV., Informe: España 2020, Universidad Pontificia Comillas, Cátedra J.M. Martín Patino (Madrid), 2020, <https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2020/10/Informe-Espana-2020-Cap.-1-1.pdf>.

BONET PÉREZ, Jordi, "Reflexiones sobre la aplicabilidad en España de las opiniones y decisiones de los órganos de expertos internacionales especializados en derechos económicos, sociales y culturales", en BONET PÉREZ, Jordi y ALIJA FERNÁNDEZ, Rosa Ana, El control de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos: realidad y límites. Una aproximación a la labor de los órganos de expertos desde la perspectiva de la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales, Atelier (Barcelona), 2016.

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, Pepa, La evolución del convenio colectivo en España: algunas claves para entender el presente, Aranzadi: Thomson Reuters (Pamplona), 2011.

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., "Política de empleo y juventud. De las Comunidades autónomas al Estado", en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Las Reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica, Editorial: Tirant Lo Blanch, (Valencia), 2013.

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, Pepa, "Algunas incongruencias del Ingreso Mínimo Vital con el Pilar Europeo de Derechos Sociales: y la pobreza sigue ahí", en: SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena y NAHAS, Thereza C. (dtoras.), A proteção social na encruzilhada, LEX Editora S/A (Brazil), 2021.

DUBE, Arindrajit, and ATTILA, Lindner. 2021. "City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do?" *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1): 2021. <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.27>

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, Esquemas de Derecho del Trabajo. Curso 1971-1972, Universitat de Valencia (Valencia), 2007.

JIMENA QUESADA, Luis, "El control de convencionalidad y los derechos sociales: nuevos desafíos en España y en el ámbito comparado europeo (Francia, Italia y Portugal)", *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 22, 2018. <https://doi.org/10.18042/cepc/aijc.22.02>

RAO, N.D., MIN, J., "Decent Living Standards: Material Prerequisites for Human Wellbeing", *Soc Indic Res* 138, 2018, versión digital: <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1650-0>

RUESGA BENITO, Santos Miguel y BAQUERO PÉREZ, Javier, "Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo en España en 2019", *Temas Laborales* núm. 148/2019.

SALCEDO BELTRÁN, Carmen, "Conclusiones 2020 del Comité Europeo de Derechos Sociales: un imperio de discriminaciones sociales sobrevuela Europa", *Revista General de Derecho Europeo*, nº 54, 2021.

TEIXEIRA ALVES, Luisa, "Los artículos 2 y 4 de la Carta social Europea ante el Derecho Español", *Revista del Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad social*, núm. 137, 2018, págs. 231-232.

## Anexo

AIReF, “Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales”, Junio 2020, <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/07/Impacto-sobre-el-empleo-de-la-subida-del-Salario-M%C3%ADnimo-Interprofesional-a-900%E2%82%AC-mensuales.pdf>

COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, “Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI”, junio 2021, accesible en:

[https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe\\_comision\\_asesora\\_smi.pdf](https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf).

COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI, “Resumen Ejecutivo del Informe de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional”, 2021

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (s/a): “La Constitución española de 1978: Sinopsis artículo 35”, accesible en: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020 (Resumen ejecutivo)*, Consejo Económico y social (Madrid), 2021.

ECDS, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2018 última versión, Council of Europe, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

EUROFOUND, “Minimum wages in 2021: Annual review, Minimum wages in the EU series”, Publications Office of the European Union (Luxembourg), 2021.

OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, Oficina Internacional del Trabajo – (Ginebra) OIT, 2021.

OIT, *Sistemas de salarios mínimos: Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Informe III (Parte 1B)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 103.<sup>a</sup> reunión. Ginebra, 2014