

REPERCUSIÓN DEL AUMENTO DEL SMI

Síntesis

- El porcentaje de trabajadores que perciben el SMI es poco significativo en las empresas aragonesas.
- No obstante el alza del SMI preocupa por diversos motivos a las empresas (negociación colectiva, diálogo social, cotización y reducción de empleo).
- Las subidas salariales deben ir ligadas a aumentos de productividad, o repercuten negativamente en el empleo.
- Numerosos organismos estiman repercusiones negativas en el largo plazo.
- Estimamos en 1.333 empleos menos en Aragón los causados por el alza del SMI de 2019.

Evolución del SMI

El salario mínimo interprofesional (SMI) ha aumentado un 29,1% en dos años, subiendo de 10.302,60 € anuales en 2018 a 12.600 € en 2019 y 13.300 € para 2020.

Estructura Salarial

Los trabajadores que perciben el SMI en **España** son (con datos de 2019) aproximadamente **2.089.0481**, lo que supone el 13,06% del total de los asalariados y el 10,6% del de ocupados (sumando también autónomos).

En **Aragón** los trabajadores en esta situación son **61.902**, con los mismos porcentajes que en el ámbito nacional.

El aumento del SMI no tiene por tanto una afección global sobre la masa de asalariados ni sobre el conjunto de las empresas. De hecho, salvo en algunos sectores (agricultura y servicios de limpieza), **los convenios colectivos en Aragón recogen en sus tramos más bajos salarios por encima del SMI**. Otros sectores que en el ámbito nacional están en

esta situación son comercio y hostelería, pero la mayoría de los asalariados con SMI se concentra especialmente en el régimen de Seguridad Social "*Sistema Especial Hogar*".

No obstante, entre las empresas aragonesas generan preocupación las subidas encadenadas del SMI, realizadas y previstas, y de las cotizaciones a la Seguridad Social. Esta preocupación se basa en varios **factores**. En primer lugar, en la presión que subidas continuadas puedan tener sobre la **negociación colectiva** del resto de trabajadores y su repercusión sobre el clima laboral general. En segundo lugar, porque estos aumentos se producen fuera del ámbito del **diálogo social** o con enormes presiones que interfieren en la negociación. En tercer lugar, por la subida de **cotización** a la Seguridad Social que acompañan al incremento del SMI y que afecta al conjunto de los trabajadores y a la cuota empresarial. Y en último lugar, por la afección negativa, en forma de reducciones, que tiene sobre el **empleo** la elevación del SMI.

Alza del SMI y reducción de empleo

Los salarios no los fijan voluntariamente las empresas ni los trabajadores ni las negociaciones entre ellos, sino la **productividad**, es decir, el ingreso que genera el trabajo. En la negociación colectiva, se establece un reparto de este ingreso entre las distintas rentas (trabajo, impuestos y margen empresarial). **Si el aumento del salario eleva el coste laboral por encima del ingreso que genera, dicho empleo está abocado a su desaparición.**

Las **alternativas** empresariales en esta situación son: impulsar la productividad, reducir la remuneración del resto de los factores o prescindir de esta actividad deficitaria. En el corto plazo, las empresas suelen intentar mejorar la productividad, asumiendo temporalmente parte del coste. Esta es la razón por la que **los efectos sobre el empleo no son inmediatos**. Pero se antoja imposible conseguir mejoras anuales de productividad del 22% en actividades de salarios bajos, ni sostener en el tiempo pérdidas del 22% del margen, por lo que en el medio y largo plazo estos empleos están abocados a su desaparición.

Si no se **acompanan** los aumentos del salario mínimo con los aumentos de productividad, se pierden empleos, se pierde actividad y la fiscalidad (ingresos públicos) correspondiente. Así, este aumento conduce en el largo plazo a una situación en la que todos pierden (trabajador, empresa y administraciones).

La repercusión final a medio y largo plazo, en el empleo de la subida del SMI 2019 se ha cifrado de distintas maneras por varios organismos, desde la estimación de 150.000 empleos perdidos por parte del Banco de España, 80.000 por parte de la Comisión Europea o 40.000 por parte de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF).

En el corto plazo, ya en **el primer año**, el BBVA ha estimado, mediante las diferencias de cotizantes a la Seguridad Social, que en 2019 hay **45.000** asalariados menos de los potencialmente posibles en ausencia del incremento.

Aplicando esta misma metodología a **Aragón**, CEOE Aragón estima que se podrían haber creado al menos **1.333 empleos más en 2019** (casi 4 personas al día) en ausencia de la subida unilateral del SMI (lo que supondría una reducción del 2% sobre el desempleo actual).

Se hace imprescindible que se realice un análisis detallado de los costes y beneficios de los aumentos del SMI, especialmente en los sectores más afectados, antes de persistir en una senda de subidas que pueden conducir a la destrucción de empleos que suelen estar ocupados por las personas con mayores problemas de acceso al empleo y, por tanto, en riesgo de exclusión social.

Además, es imprescindible que las Administraciones acometan una actualización de los contratos públicos vigentes firmados contando con los salarios previos a estas subidas, ya que con estas alzas se generan unas pérdidas que las empresas no deben asumir puesto que derivan de decisiones que les vienen impuestas por la propia Administración.

Un caso práctico

Quizás sea más fácil de comprender desde el punto de vista práctico como afecta y evolucionan las decisiones en este ámbito.

Tomemos en cuenta una empresa intensiva en mano de obra poco cualificada con una facturación de 1,5 millones de euros en la que todos sus trabajadores (unos 55) perciben el salario mínimo. En su escandallo de costes, el coste laboral (salarios más Seguridad Social empresarial) se sitúa en el 50% de la facturación (750.000€). El resto de los costes (compras, aprovisionamientos, instalaciones, maquinaria, amortizaciones, financieros y seguros, etc.) suponen 727.500 euros. Eso deja un margen de remuneración al riesgo asumido por la empresa de 22.500 euros.

Año 2018	Euros	% s/facturación
Facturación	1.500.000	100%
Costes salariales	750.000	50%
Otros costes	727.500	48,50%
Margen (beneficio)	22.500	1,50%

Un aumento del 22,3% en un año supone elevar los costes salariales hasta 917.250 euros. Si el entorno es de nula o baja inflación como el actual, la empresa tendrá dificultad para que sus clientes acepten un aumento de precio. Pero supongamos que es capaz de vender la misma cantidad de producto a un precio un 1% superior y que aumenta su productividad un 1%, es decir que, manteniendo los mismos costes, es capaz de producir un 1% más de producto y venderlo.

Año 2019	Euros	% s/facturación
Facturación	1.530.000	100%
Nuevos costes salariales	917.250	59,95%
Otros costes	727.500	47,55%
Margen (pérdidas)	-114.750	-7,50%
Aumentos		
Aumento productividad	15.000	1%
Incremento de precios	15.000	1%
<i>Aumento SMI 22,3% año 1</i>	<i>167.250</i>	<i>22,30%</i>

Observamos en la tabla del año 2019 como a pesar de haber incrementado la facturación vía productividad y precios, haber logrado mantener el resto de los costes bajo control, **la empresa entra en pérdidas**. De hecho, son tan voluminosas que las pérdidas de este año suponen 5 años de beneficios ordinarios. La empresa decide no obstante seguir adelante intentado mantener el empleo y seguir mejorando en productividad.

Año 2020	Euros	% s/facturación
Facturación	1.560.600	100%
Nuevos costes salariales	957.626	61,36%
Otros costes	727.500	46,62%
Margen (pérdidas)	-124.526	-7,98%
Aumentos		
Aumento productividad	15.300	1%
Incremento de precios	15.300	1%
Aumento SMI 5,55% año 1	40.376	5,55%

Bajo los mismos supuestos de que la empresa vuelve a conseguir trasladar la inflación a los precios de sus productos y mejorar la productividad, se enfrenta a una nueva subida del salario mínimo del 5,55%. Este año permanece en pérdidas, más de 6 veces superiores a los beneficios de un año normal.

Tras dos años de pérdidas **la empresa está totalmente descapitalizada**, los resultados son incapaces de sacar adelante su actividad ordinaria y **finalmente cierra**.

Una situación final en la que todos pierden: Los 55 trabajadores su empleo y su sueldo; los propietarios de la empresa toda su inversión (y quizás parte de las deudas de esta) y al igual que sus trabajadores, su medio de vida. Y la administración, por partida doble, los ingresos de Seguridad Social e impuestos, más los nuevos gastos que tiene que afrontar (prestaciones por desempleo, recolocación, formación, orientación, etc.).

La premisa de que los salarios se pueden fijar de manera exógena al modelo conduce a tomas de decisiones que pueden resultar a la larga catastróficas. Al menos para las personas implicadas.