

ECONOMÍA / POLÍTICA

El salario mínimo supera el 70% del sueldo medio en casi la mitad de las provincias

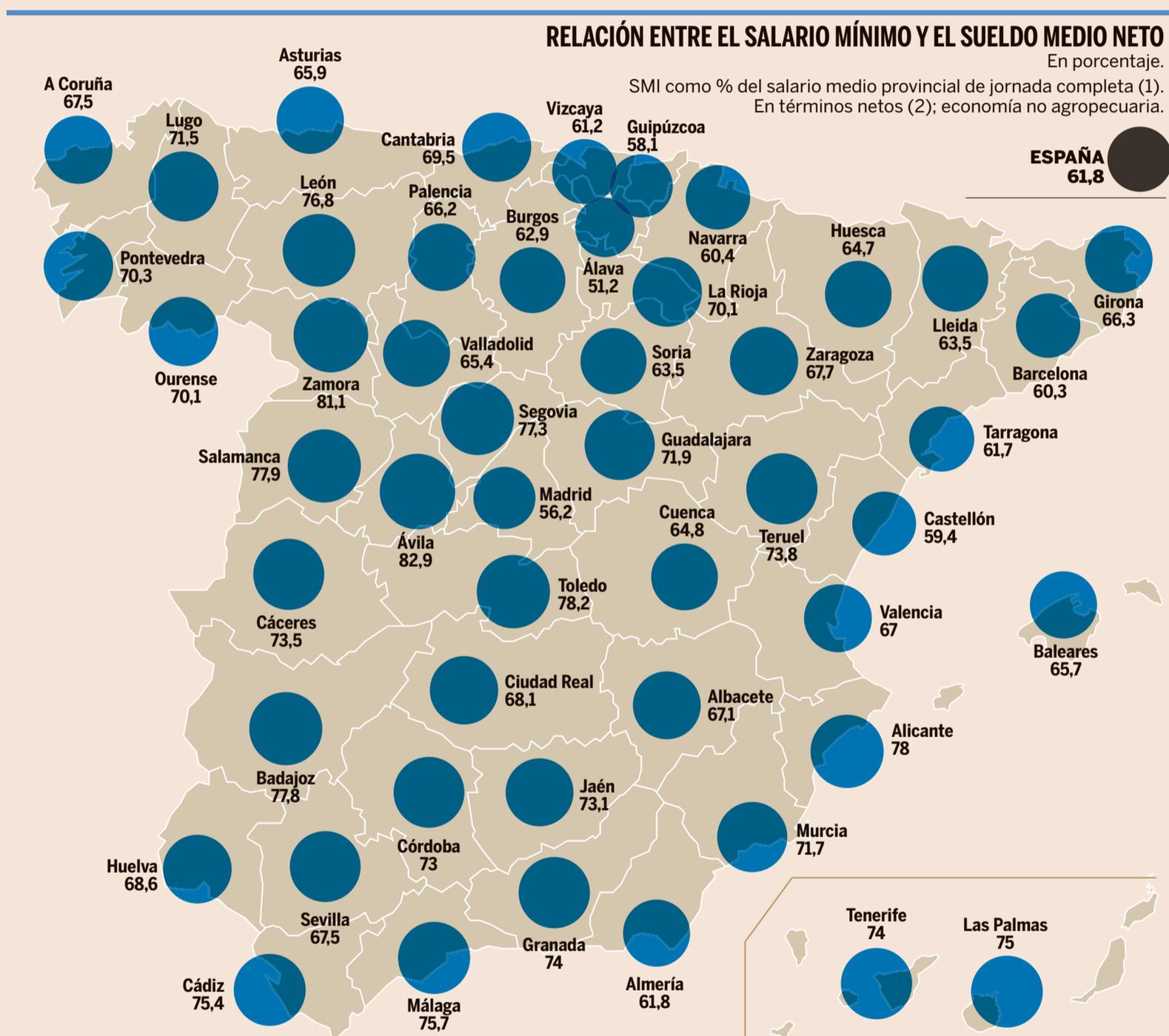
SUBIDA A 1.184 EUROS MENSUALES/ El nuevo SMI ya rebasa el 60% de la remuneración media neta en el 92% de los términos provinciales de España. Cepyme advierte del impacto negativo sobre los márgenes y la rentabilidad de la pequeña empresa.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El mar de fondo de la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a 1.184 euros mensuales para 2025 arrastra la certeza de que el impacto del incremento acumulado del 61% en los últimos seis años está lejos de ser inocuo para las empresas, y ahora también para los trabajadores, que deberán tributar el IRPF por vez primera. Al coste aproximado de 2.200 millones de euros para el tejido productivo debido al aumento de la base mínima de cotización se suma el de las gestiones administrativas a las que se conmina a los empleadores con las retenciones, ingresos y declaraciones de estas que deberán acometer para los cerca de 2,4 millones de millones de asalariados que se ven afectados por la medida.

Esto, en un contexto en el que la mediana y pequeña empresa, y autónomos con empleados a cargo, ya están sufriendo los efectos del aumento de costes laborales asociados a esta y otras medidas que por mor del refuerzo de ingresos y recaudación para el Estado están laminando los márgenes de los negocios más humildes y expuestos a la normativa. Cabe recordar que esta subida del salario mínimo, más la de la base máxima, el mecanismo de equidad intergeneracional y la nueva cuota de solidaridad añadirá en 2025 un coste al tejido empresarial de cerca de 8.000 millones de euros.

Desde Cepyme, la principal patronal de la pequeña y mediana empresa en España, advierten de los efectos colaterales de la fuerte revalorización del suelo salarial en nuestro país y su escala a nivel macroeconómico. Ya que no solo se circunscribe al ámbito de los costes, donde la subida del salario mínimo, además, provoca un desplazamiento ascendente en las tablas salariales de muchas compañías –sobre todo en los niveles más próximos al SMI– con su consecuente efecto en las dificultades a la hora de negociar los convenios colectivos. Sino que también afecta a los márgenes y rentabilidad de las empresas, especialmente en las de menor tamaño.



(1) Salario medio ordinario: incluye los pagos de regularidad mensual; excluye horas extra, indemnizaciones, retrasos, premios y otros; en términos brutos.

(2) Relación estimada sobre la base de la media nacional para las mismas variables

Expansión

Fuente: CEPYME sobre la base de INE

Así, como se advierte el último informe elaborado por Cepyme de *Salarios. Repercusión de la subida del SMI en la pyme española* el daño sobre los pequeños negocios es mayor si se lleva a cabo sin tener en cuenta la productividad, uno de los aspectos que desde la patronal se han esforzado en introducir en el debate sobre el nivel de las sucesivas revalorizaciones de los últimos años, sin éxito. Más aún, cuando según Eurostat, OCDE e INE, de entre los 34 países

más avanzados, España fue el segundo con peor evolución de la productividad (PIB por ocupado) entre 2018 y 2024, con una caída del 2,7%, frente a un incremento medio para el resto de esos países del 4,7%.

“Dado que el salario es una remuneración por un trabajo realizado, desvincular su crecimiento de la evolución de la productividad (producción por ocupado) es contraproducente”, señalan en el estudio desde la organización dirigida por Gerardo Cuerva, avisando

de que cuando los salarios crecen más que la productividad, aumenta el coste laboral por unidad producida, se incentiva el aumento de precios, se pierde competitividad frente al resto de mercados, la producción nacional tiende a ser desplazada por importacio-

La productividad, como PIB por ocupado, retrocede un 2,7% en España entre 2018 y 2024

nes, se desalienta la contratación, se fomenta el reemplazo de mano de obra por maquinaria y la inversión tiende a retraerse.

El debate del 60%

En este punto el estudio de Cepyme resulta especialmente relevante a la hora de centrar el debate del acompañamiento del salario mínimo al 60% del sueldo medio en España, que recomienda fijar la Carta Social Europea y que constituye el pilar sobre el que

el Gobierno ha cimentado la revalorización del 61% en los últimos seis años.

A día hoy, según el estudio de Cepyme, y en base a datos del INE, el salario mínimo neto se sitúa ya en el 61,8% del sueldo medio neto en España –de un salario medio bruto de 2.113 euros mensuales y un SMI bruto de 1.184 euros, una vez descontadas cotizaciones sociales y retenciones de IRPF–. Pero este salario mínimo resulta especialmente elevado respecto al sueldo medio

EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD ENTRE 2018 Y 2024

En porcentaje.

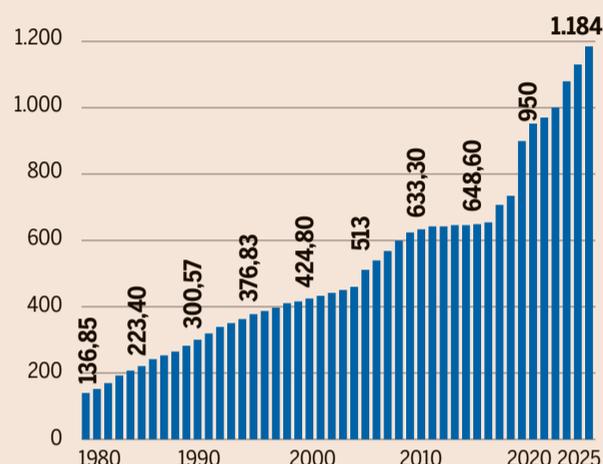
Polonia	13,2
Rumanía	12,7
Hungría	11,4
EEUU	11,1
Irlanda	10,4
Letonia	9,2
Eslovaquia	8,9
Lituania	7,8
Israel	6,5
Eslovenia	6,3
R. Checa	6,2
Portugal	6,1
Suecia	5,3
Corea del Sur	4,9
Dinamarca	4,1
Malta	4,1
Reino Unido	3,1
Bélgica	2,4
Italia	1,3
Países Bajos	1,1
Francia	0,8
Croacia	0
Japón	-0,2
Austria	-0,5
Nueva Zelanda	-0,5
Grecia	-0,8
Canadá	-1,2
Australia	-1,2
Estonia	-1,8
Finlandia	-2,2
Alemania	-2,4
España	-2,7
Luxemburgo	-4

Expansión

Fuente: Cepyme sobre la base de Eurostat, OCDE e INE

EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En euros mensuales para 14 pagas.



Expansión

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

SMI SOBRE SALARIO MEDIO NETO

En porcentaje.

2014	39,5
2015	39,6
2016	40
2017	43,2
2018	44,4
2019	53,1
2020	57,8
2021	55,1
2022	54,9
2023	56,3
2024	59,5
2025	61,8

Expansión

Fuente: Cepyme e INE

Los principales países europeos modulan el SMI en base a la experiencia y los sectores

Las organizaciones empresariales han tratado con insistencia de moderar las subidas del salario mínimo pactadas entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos en los últimos cinco años, buscando especialmente algún tipo de bonificación para las empresas del sector agrícola. Desde otros ámbitos se ha llegado a

plantear la posibilidad de que este suelo salarial varíe en función del territorio. Cuestiones que han sido repelidas desde el Gobierno, pero que sí operan en otros países comparables del entorno europeo. Incluso países como Suecia, Dinamarca, Finlandia, Austria e Italia no tiene fijado ningún salario mínimo. De hecho, solo 10 de los 27 Estados

miembro de la UE, entre ellos España, tienen un único SMI. Pero en otras regiones sí se producen ciertas salvedades. Por ejemplo, Reino Unido, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Australia y Países Bajos establecen reducciones decrecientes para el salario mínimo según la edad. Mientras que en Alemania y Bélgica, el salario mínimo no rige para los menores de 18

años. Además, en Alemania el salario mínimo no rige para trabajadores en prácticas, empleados domésticos ni, durante los seis primeros meses, para los parados de larga duración que se reincorporan al empleo. Por su parte, el SMI en Portugal es un 20% inferior para el primer año de trabajo de asistentes, aprendices y trabajadores en

prácticas. Y en Irlanda no rige para aprendices ni prácticas; tampoco para empleados que sean familiares directos. En Francia los aprendices hasta los 25 años tienen un salario mínimo inferior que va aumentando según la edad y los años de experiencia. Por ejemplo, el menor corresponde a un aprendiz de 16 años con un

modera hasta un 73% del salario mínimo general) y el mayor a un aprendiz de 25 años con tres años de experiencia (22% más bajo que la remuneración mínima general). O en Chipre, donde durante los seis primeros meses la remuneración mínima que se puede abonar a los trabajadores es un 6% inferior al general.

a nivel más local. En el 92% de las 50 provincias españolas rebasa el 60% mencionado. Solo Castellón (59,4%), Guipúzcoa (58,1%), Madrid (56,2%) y Álava (51,2%) se sitúan por debajo de este nivel.

Mientras, en casi la mitad de ellas supone ya más del 70%, concretamente en 23 provincias. Las cinco donde más peso tiene serían Ávila, donde el salario mínimo neto ya supone el 82,9% de sueldo medio neto, seguida de Zamora (81,1%), Toledo (78,2%), Alicante

(78%) y Salamanca (79,9%).

Ahora bien, si dentro de cada provincia se extrae el salario medio neto de las empresas de hasta 50 trabajadores, el peso del SMI es exponencial, llegando a prácticamente igualarse en los extremos más elevados. A nivel general, en 35 provincias ya rebasaría el 75% de la remuneración media neta. Por ejemplo, tal y como señala el estudio de Cepyme, en Ávila se situaría en el 95,1% mientras que en Zamora alcanzaría el 93,1%. Además, ro-

za el 90% en Toledo (89,7%), Alicante (89,4%), Salamanca (89,2%) y Badajoz (89,1%).

Todo esto obliga a mirar hacia el impacto que puede tener en la creación de empleo la subida incesante del salario mínimo, toda vez que las pymes emplean a siete de cada diez

Cepyme estima que la subida del salario mínimo ha impedido crear 350.000 empleos en seis años

trabajadores en nuestro país, siendo las más sensibles en este aspecto al alza de costes laborales.

La patronal advierte de que entre 2013 y 2018, la cantidad de asalariados creció un 10,3% en las microempresas y un 22,3% en las grandes firmas. De haberse mantenido el mismo crecimiento relativo entre 2018 y 2024, el empleo en las microempresas debería haber crecido un 12,9% en lugar del 0,9% en que lo hizo. Esto equivale a la no creación de alrede-

dor de 350.000 puestos de trabajo. Lo mismo ocurre con la evolución del número de empresas. Actualmente hay un 1,3% menos de microempresas con empleados que en el cuarto trimestre de 2018, mientras que la cantidad de grandes empresas ha aumentado un 23,7%.

De hecho, según la estadística oficial de la Seguridad Social a mes de enero de 2025, las empresas de 1 a 2 trabajadores contaban con 13.667 trabajadores menos que en 2020 –si-

tuándose el total en 913.032 empleados–, mientras que en el mismo periodo las compañías de 3 a 5 trabajadores apenas han ganado 19.835 empleados en este periodo. De hecho, los autónomos con empleados a cargo se sitúan en los mínimo niveles del último cuatrienio, acuciados por el incremento de los costes laborales asociados a la contratación.

Editorial / Página 2

Opinión / Carlos Rodríguez Braun Warren y el salario del miedo / Pág. 30