

MEMORIA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

SALARIO MÍNIMO Y PRESTACIONES PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD ECONÓMICA

MINIMUM WAGE AND BENEFITS TO COMBAT ECONOMIC INEQUALITY

Autoría: D^a Esther María Luis Ibars

Tutorizado por: D^a María del Pilar Osorno del Rosal

GRADO EN ECONOMÍA

FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO

Curso académico 2020/2021

Convocatoria JUNIO 2021

En San Cristóbal de La Laguna, a 9 de Junio de 2021

RESUMEN

La presente memoria tiene por objetivo ofrecer una visión conjunta de algunas medidas de política que pueden ayudar a las personas con menos recursos económicos a alcanzar una mejor situación y a luchar contra la desigualdad. En concreto, se analizan el salario mínimo, la renta básica universal y el ingreso mínimo vital. Se concluye que, a pesar de los sucesivos incrementos del salario mínimo de los últimos años, este instrumento solo protege en términos económicos a los trabajadores; además, puede tener consecuencias no deseadas, como la ralentización de la creación de empleo. Por tanto, es conveniente implementar medidas de política complementarias. En este sentido, la renta básica universal satisface las necesidades de la población a nivel teórico, pero no parece ser viable en la práctica. Sin embargo, el ingreso mínimo vital recientemente aprobado en España surge como un mecanismo más adecuado para solventar el problema de la desigualdad económica.

Palabras clave: salario mínimo, renta básica, ingreso mínimo vital, desigualdad, pobreza

ABSTRACT

This report aims to provide an overview of some policy measures that can help the less well-off to become better off and to fight inequality. In particular, it looks at the minimum wage, universal basic income and minimum living income. It is concluded that, despite successive increases in the minimum wage in recent years, this instrument only protects workers in economic terms; moreover, it can have undesirable consequences, such as slowing down job creation. It is therefore advisable to implement complementary policy measures. In this sense, universal basic income meets the needs of the population at a theoretical level, but does not seem to be feasible in practice. However, the minimum living income recently approved in Spain emerges as a more appropriate mechanism to solve the problem of economic inequality.

Key words: minimum salary, basic income, minimum vital income, inequality, poverty

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
2. LOS SALARIOS: FACTORES DETERMINANTES Y EVOLUCIÓN RECIENTE	6
3. SALARIOS MÍNIMOS	10
3.1. REPERCUSIONES QUE PUEDE TENER LOS SALARIOS MÍNIMOS	10
3.2. EVOLUCIÓN ESPAÑA	11
3.2.1. COMPARACIÓN SMI ESPAÑOL CON EL RESTO DE PAÍSES DE LA UE	14
4. PRESTACIONES DE AYUDA PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD ECONÓMICA	16
4.1. LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL	16
4.2. EL INGRESO MÍNIMO VITAL	19
5. CONCLUSIONES	23
6. BIBLIOGRAFÍA	25
7. WEBGRAFÍA	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Coste laboral por comunidades autónomas	7
Gráfico 2: Evolución SMI mensual España 2011-2020 (€), 14 pagas	12
Gráfico 3: SMI mensual UE 2020 (€), 14 pagas	15
Gráfico 4: Renta básica universal (2020)	18

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Salarios medios en términos nominales VS reales (2006-2018)	8
Tabla 2: Efectos potenciales de los salarios mínimos (OIT)	10
Tabla 3: Salario mínimo interprofesional 2020 en España (€)	13
Tabla 4: SMI en términos nominales y reales; IPC (2011 – 2019)	13
Tabla 5: Cuantías del IMV, renta garantizada (€). Unidad no monoparental anual (2021)	21
Tabla 6: Cuantías del IMV, renta garantizada (€). Unidad monoparental anual (2021)	21
Tabla 7: Cuantías de la renta garantizada en 2021. Unidad monoparental anual (2021). Progenitores/ abuelos/ guardadores o acogedores, uno de ellos tenga reconocido un grado 3 de dependencia, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez.	22

1. INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los países, incluso en los más desarrollados, existen grandes desigualdades económicas y muchas personas no alcanzan un nivel de vida digno. Esto empeoró después de la crisis económica que dio comienzo en 2008, ocasionando así un fuerte golpe en el mercado laboral. A partir de esta crisis, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de paro española empezó a incrementarse hasta alcanzar un valor máximo de 26,94% (dato del primer trimestre de 2013). Esta mala situación laboral se ve afectada además por la crisis sanitaria actual, que está desembocando en una gran destrucción del empleo, además de una transformación del mismo tal como lo conocemos hoy en día. Además, la precariedad laboral que caracteriza el mercado de trabajo español en los últimos años implica que en muchas ocasiones trabajar no sea suficiente para garantizar una renta digna.

Por todo ello, los gobiernos tratan de poner en práctica políticas económicas que permitan garantizar unos ingresos mínimos para todos los trabajadores. Una de las más habituales es el salario mínimo, al que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, con independencia del sector económico, tipo de contrato, nivel de cualificación, lugar de residencia, entre otras características personales (género, edad, etc.).

Sin embargo, el salario mínimo no cubre las necesidades económicas de las personas que no tienen trabajo o que lo tienen pero perciben un salario muy reducido y por eso hacen falta otras prestaciones. En este sentido, otra medida económica que se considera desde hace años para garantizar un nivel de vida digno es el establecimiento de una renta básica, que puede ser un instrumento muy poderoso en los momentos de crisis sanitaria que estamos viviendo y que se concede de manera automática a toda la población, incluyendo tanto a ricos como a personas que no buscan empleo. Se le considera como un instrumento de “libertad”, ya que resultaría ser una palanca clave para ayudar a quienes sufren la inadaptación laboral y así puedan dedicar algo de su tiempo a formación, teniendo así unos ingresos asegurados y no entrar en la llamada “trampa de pobreza”. Similar a esta medida encontramos el Ingreso Mínimo Vital que, aunque es considerada como una ayuda estatal importante, no es necesariamente suficiente para mantener a una familia, y no necesariamente supe a las rentas salariales, sino que las complementa.

El objetivo de este trabajo es analizar, principalmente, estas tres maneras de garantizar unos ingresos mínimos a todas las personas: el salario mínimo, que como hemos adelantado, es la cuantía mínima que un trabajador debe percibir por el desempeño de su trabajo; la renta básica universal y el ingreso mínimo vital, que es independiente del trabajo. Analizaremos, por tanto, las tres posibilidades y su aplicación reciente en España, con el fin de ofrecer una visión conjunta de aquellas prestaciones sociales que ayuden al trabajador pobre o las personas con menos recursos a obtener una mejor situación económica.

Para alcanzar este propósito, el Trabajo Fin de Grado se estructura en cuatro capítulos tras esta introducción. En el capítulo 2, se recoge la síntesis de los factores determinantes del salario y la evolución reciente del mismo: qué es, qué factores le influyen y por qué razones ha entrado

en debate público con tanta fuerza. A este respecto, se expondrán una serie de cifras con el objetivo de ilustrar la reflexión actual. Consecutivamente, los capítulos 3 y 4 constituyen el eje central sobre el que se apoya esta memoria. En ellos se presenta evidencia de los salarios mínimos y de aquellas prestaciones de ayuda para combatir la desigualdad económica, siendo las mencionadas la renta básica y el ingreso mínimo vital. Finalmente, se formularán las principales conclusiones extraídas del análisis realizado.

2. LOS SALARIOS: FACTORES DETERMINANTES Y EVOLUCIÓN RECIENTE

El salario es la principal fuente de ingresos de la mayoría de las personas. En concreto, según los datos que refleja el INE, en 2019 el 84% de los ocupados españoles son asalariados. Por ello, la remuneración salarial de los trabajadores es un tema al que se le otorga gran importancia en la mayoría de los países, incluyendo los pertenecientes a la UE.

Son muchas las variables que influyen de manera sustancial en el salario de los empleados. Por un lado, a nivel microeconómico podemos decir existen variables que afectan a que los individuos obtengan un salario u otro. Desde el punto de vista del capital humano se consideran importantes el nivel de estudios, los años de experiencia laboral y la antigüedad en la empresa. Asimismo, existen otros factores a nivel microeconómico que dependen de un negocio en el que se posicione un empleado, como podría ser el tamaño de dicha empresa (pequeña, mediana y grande), si el sector es público o privado, etc. Por otro lado, a nivel macroeconómico podemos encontrar variables como por ejemplo la región ya que el coste de vida no será el mismo para todos los lugares (IPC), también los aspectos de la negociación colectiva, el salario mínimo (los dos últimos considerados como factores institucionales), el paro, etc.

Como se acaba de comentar, desde la perspectiva de la teoría del capital humano, el salario de un trabajador depende de su productividad y dicha productividad, a su vez, es mayor cuanto mayor es el capital humano que ha acumulado. La OCDE (1998) define el capital humano como “los conocimientos, habilidades, competencias y otros atributos incorporados en los individuos” e indica que se adquiere mediante la educación y también en el mercado de trabajo, por medio de la experiencia y la formación en el propio ámbito laboral. Por tanto, cabe esperar que los trabajadores con más estudios y más años de experiencia laboral reciban mayores salarios.

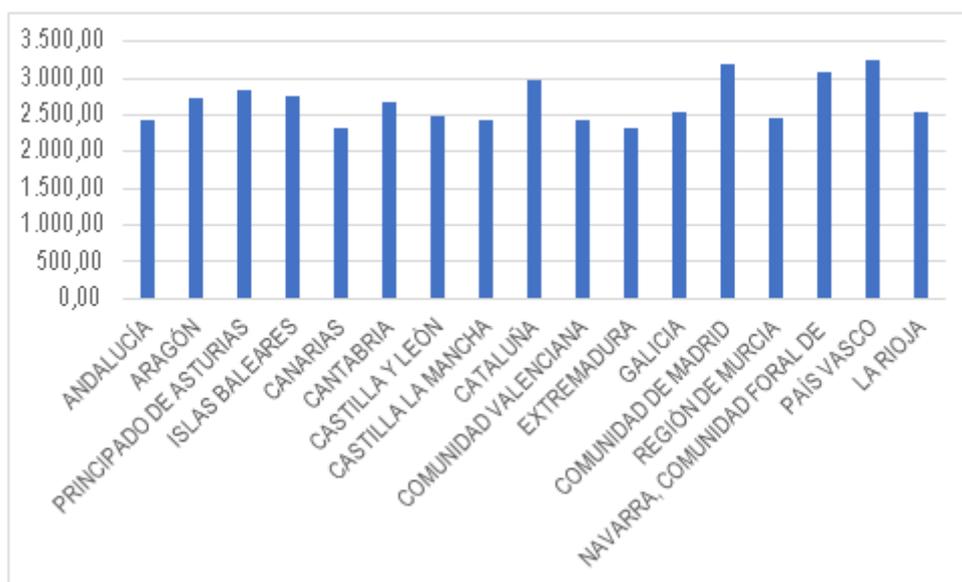
Además de los años de experiencia laboral en general, que reflejan el capital humano que un trabajador podría utilizar en cualquier empleo, su capital humano específico, propio del puesto de trabajo que ocupa, se aproxima a través de la antigüedad del trabajador en la empresa. Por tanto, dicha antigüedad es un factor que influye en el salario que recibe. Así, según Adecco (2018), las diferencias salariales pueden alcanzar el 21% en función de esta variable. En concreto, se puede comparar a dos trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo en una misma empresa, pero que difieren en años trabajados en la misma. El salario medio que recibe una persona que lleva menos de un año trabajando en la empresa es de 20.151€ y el de un profesional que supera los 10 años de antigüedad en la misma compañía alcanza los 29.083€. Además, los niveles de antigüedad tienden a ser superiores en los establecimientos de elevados salarios relativos según Palacio Morena y Simón Pérez (2004).

Por otra parte, en la literatura previa se ha comprobado que el salario de los trabajadores también depende del tamaño de la empresa en la que trabajan. A nivel empírico, y según la compañía de recursos humanos Randstad, “cuanto mayor es la empresa, mayor es el salario”. De hecho, se determina que un trabajador puede cobrar aproximadamente hasta un 30% en un mismo puesto dependiendo de si la empresa tiene más de 50 empleados o menos de 10.

La ocupación del trabajador y la rama de actividad de la empresa son aspectos que también van a influir en los salarios. Por un lado, la remuneración de cada trabajador va a variar dependiendo de la rama de actividad en la que se encuadre la empresa en la que trabaje. Según el Instituto Nacional de Estadística en 2018 el salario medio bruto mensual superior se encontraba en la categoría de “suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” (3.633,49€) y con un salario medio bruto mensual inferior destacamos el caso de “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” (750,24€). Por otro lado, existe una gran variedad de ocupaciones diferentes, asociadas a diferentes niveles salariales. Así, según el INE, en el año 2018 los directores y gerentes se posicionan en la cabeza, con un sueldo medio bruto mensual de 4.102,05€, y consecutivamente los “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (2.979,59€). Las ocupaciones elementales son las que tienen menos remuneración, siendo su salario medio bruto mensual de 1.103,45€.

A nivel macroeconómico, un factor que se ha comprobado que influye en los salarios de los trabajadores en España es la comunidad autónoma en la que residen. Así, a partir de la encuesta trimestral “Coste laboral por trabajador, comunidad autónoma, sectores de actividad” del Instituto Nacional de Estadística, en el último trimestre del año 2019 (Gráfico 1) se observa dicha distinción.

Gráfico 1: Coste laboral por comunidades autónomas (€)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

También son numerosos los factores institucionales que influyen en la determinación de los salarios como es el caso de la legislación sobre tipos de contratos, indemnizaciones, la fijación de un salario mínimo etc. Según la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva es “un derecho fundamental de diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas y, además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”. El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulan las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios. Para compensar el desequilibrio de poder de mercado entre empleados y empleadores se encuentra la figura de los sindicatos. Estos participan en la negociación colectiva y, por tanto, adquieren influencia en los mercados laborales y las condiciones de trabajo. Además de ser una estrategia de representación de las demandas de los trabajadores, que emplea dicha negociación, el conflicto o la legitimación de la demanda social en forma de leyes o regulaciones estatales. Su finalidad es conseguir unas normas de trabajo, unas rentas, unas formas de ocupación o unas condiciones de trabajo, relacionadas con los intereses de los asalariados o con los de la fuerza de trabajo en general, asociada o no a estas organizaciones. Esta descripción teórica del sindicato se enfrenta, no obstante, a una realidad más compleja. Hoy en día, y en los diferentes países, las distintas trayectorias de desarrollo del sindicalismo dan lugar a un panorama irregular.

A partir de los datos extraídos del INE, se ha elaborado una tabla (Tabla 1) que nos servirá para hacer un análisis sobre la trayectoria de los salarios medios en España en los últimos años, tanto en términos nominales como reales, para así deducir si la capacidad adquisitiva de los trabajadores ha aumentado o no en los últimos años. Para ello hemos extraído los valores del IPC en base al año 2016.

En cuanto a los salarios medios nominales, debemos de destacar que, tras la crisis de 2008, la economía española empezó a ascender en 2014. Pero los trabajadores empiezan a notar esa mejora cuatro años más tarde. El salario medio bruto subió en 2018 según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Se trata del mayor incremento del periodo que estamos analizando (2006-2018) en el que se observan subidas mínimas y algún que otro descenso. Cuando se deflactan esos salarios en función del IPC, obtenemos los salarios medios reales. Durante el periodo 2006-2018 en términos reales el salario medio prácticamente no ha variado. Creció antes de la crisis del 2008 y luego empezó a disminuir, pero muy poco. Por tanto, aunque en términos nominales son 400 euros más de diferencia en este periodo, en términos reales casi no hay crecimiento.

Tabla 1: Salarios medios en términos nominales VS reales (2006-2018)

AÑO	SALARIO MEDIO (€) NOMINAL	IPC (MEDIA ANUAL) AÑO BASE 2016	SALARIO MEDIO REAL (€) (SALARIO MEDIO / IPC) * 100
------------	--	--	---

2006	1.572,59	86,637	1.815,15
2007	1.643,46	89,051	1.845,53
2008	1.774,34	92,680	1.914,48
2009	1.815,18	92,414	1.963,99
2010	1.838,82	94,077	1.954,60
2011	1.841,75	97,084	1.897,07
2012	1.850,26	99,458	1.860,34
2013	1.869,11	100,859	1.853,19
2014	1.881,32	100,707	1.868,11
2015	1.893,70	100,203	1.889,86
2016	1.878,09	100,00	1.878,09
2017	1.888,95	101,956	1.852,72
2018	1.944,42	103,664	1.875,69

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por tanto, en términos reales los salarios medios no crecen y, además, en los últimos años se ha precarizado el empleo. De hecho, existen muchas personas que se encuentran por debajo de ese salario medio. En concreto, según los datos del INE, aproximadamente 1.700.000 trabajadores se situaba en el decil más bajo de salarios en el año 2006, mientras que en 2018 la cifra era muy similar (1.630.000 personas). Si analizamos dicho decil durante el periodo de 2006-2018, el salario bruto mensual en el empleo principal medio era 474,18€ en 2006 y 479,9€ en 2018. En definitiva, el sueldo de los trabajadores con menor retribución no varió excesivamente en ese periodo de 12 años. Además, lo más importante es señalar que salarios tan bajos como estos, obviamente, no garantizan a las personas que los reciben un nivel de vida aceptable.

La tipología de trabajadores que reciben salarios que se encuentran en el decil más bajo es variada. Cabe distinguir diferentes aspectos. Así, en 2018 el 74,8% de las personas incluidas en dicho decil eran mujeres y el 39,2% eran jóvenes de menos de 35 años. El 44,1% de los asalariados incluidos en el decil salarial 1 tenían un nivel educativo bajo (la educación obligatoria o menos) y realizaban ocupaciones poco cualificadas (un 38,2% trabajaban en ocupaciones elementales). El 49,8%, prácticamente la mitad, de los asalariados con los salarios más bajos tenían un contrato temporal, el 38,2% tenía una antigüedad en la empresa inferior a un año y el 91,4% trabajaba a tiempo parcial.

La baja remuneración que reciben muchas personas en España explica que el porcentaje de trabajadores pobres haya aumentado en los últimos años; en 2019 según la Organización Internacional del Trabajo el 13% de los trabajadores españoles vive por debajo del umbral de la pobreza y si hacemos una comparación con la UE, España se sitúa en los primeros puestos con mayor pobreza laboral. En concreto, mientras que el porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza en el conjunto de la Unión Europea en 2018 fue del 9,3%, en España se alcanzó ese 13%, solo por detrás de Rumanía (15,3%) y Luxemburgo (13,5 %).

Teniendo en cuenta todo ello, es muy importante tomar medidas para luchar contra la precarización del empleo en general y garantizar unos ingresos mínimos a los trabajadores, especialmente a los más débiles. Una de las posibilidades más evidentes es establecer un salario mínimo suficientemente elevado.

3. SALARIOS MÍNIMOS

3.1. REPERCUSIONES QUE PUEDE TENER LOS SALARIOS MÍNIMOS

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Salario Mínimo se define como una cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, con independencia del sector económico, tipo de contrato, nivel de cualificación, lugar de residencia, entre otras características personales (género, edad, etc.).

Si bien el salario mínimo puede tener impacto en numerosas variables económicas y sociales, la propia OIT menciona los siguientes efectos potenciales (Tabla 2).

Tabla 2: Efectos potenciales de los salarios mínimos (OIT)

Efectos en los salarios
Efectos en las diferencias de salario según el género
Efectos en el empleo
Efectos en el empleo formal e informal
Efectos en la productividad laboral
Efectos conjugados de los salarios mínimos y la negociación colectiva

Efectos en los ingresos familiares y la pobreza
Efectos en las finanzas públicas

Fuente: Elaboración propia a partir de la Organización Internacional del Trabajo.

Como podemos observar en la tabla 2, el SMI puede causar diferentes efectos a nivel económico y social. Así, puede influir en los salarios en términos generales, ya que si el SMI es eficaz puede apreciarse una mejora en las condiciones salariales a nivel general. Además, también puede implicar una disminución en las diferencias salariales según el género. Por ejemplo, en el caso español, una mujer y un hombre deberán cobrar como mínimo 950€ por 8 horas de trabajo diarias. Esto reduce la infravaloración del trabajo femenino, la segregación o las diferencias en niveles educativos, debido a que una mujer y un hombre en el mismo puesto de trabajo, independientemente de sus niveles educativos, deberán cobrar como mínimo el SMI.

Además, la implantación de un sueldo mínimo puede tener efectos negativos en el empleo, ya que incrementa los costes de las empresas. No obstante, este impacto negativo no se produce necesariamente y diferentes modelos teóricos realizan diferentes predicciones en este sentido. El salario mínimo también tiene efectos en el empleo formal e informal. El empleo formal es más abundante en países desarrollados, en vista de que la legislación es más persistente (buscar algo de estatuto de trabajadores, es obligatorio tener un contrato de trabajo). En los países en vía desarrollo, al no tener una legislación o unas políticas económicas tan marcadas, el más destacado es el empleo informal (definición). Un salario mínimo relativamente elevado, puede significar un trasvase de trabajadores con empleo formal al empleo informal, lo que a su vez supondrá un descenso de los salarios que se pagan en la economía informal.

Con respecto a la productividad laboral, se puede apreciar de forma general un incremento en la misma, ya que a mayor salario más productividad. Esto se debe a que los empleados se sienten más satisfechos y creen que se valora su mano de obra. Por otra parte, implementar un salario mínimo es mucho más fácil en países donde la negociación colectiva es más fluida, puesto que sindicatos y patronales llegan a un acuerdo en la que ambos salen beneficiados o están contentos con los salarios implementados; en cambio, en los países donde las empresas estipulan los salarios sin normativas o directrices los salarios mínimos suelen descartarse.

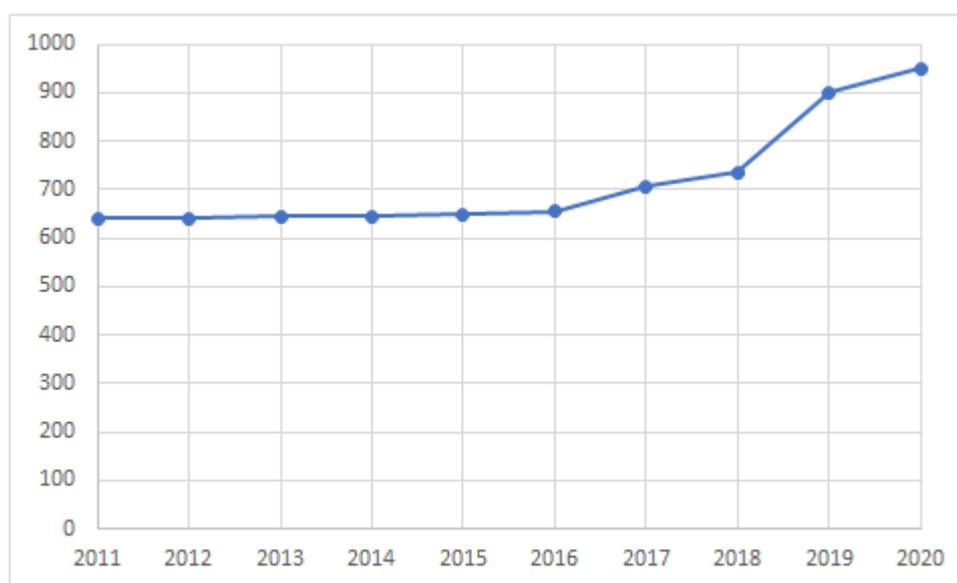
El salario mínimo afecta de forma directa en los ingresos de las familias, ya que poseen una capacidad de pago más o menos igualitaria. En los países en desarrollo entre el 70 y 80 % de las familias reciben ingresos salariales, por lo que cabe pensar que el salario mínimo puede contribuir de alguna manera a reducir la pobreza. Esto no es tan obvio en los países en desarrollo, en los que el salario representa entre el 50 y 60% de los ingresos familiares y en los países subdesarrollados apenas el 30%. Por último, los salarios mínimos incrementan la masa salarial, por lo tanto aumentará la recaudación que generará pensiones, mejoras en las infraestructuras y servicios públicos. Como contrapartida vemos un incremento en las ayudas para garantizar el bienestar social de las personas que no tienen acceso a ingresos salariales.

3.2. EVOLUCIÓN ESPAÑA

El valor que toma el SMI se establece anualmente por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto en el Boletín Oficial del Estado. Para la decisión del mismo tienen en cuenta varios factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. Como veremos más adelante, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España este año 2020 ha subido hasta 950€ (14 pagas mensuales) tras el pacto alcanzado por el Gobierno, organizaciones empresariales y patronales. Esta nueva medida no afectará a todos los trabajadores, sólo a aquellos que perciban menos de 13.000€ al año por jornada completa.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SMI español se compone de dos partes. Por un lado, se presenta un salario base que se define como la redistribución fijada por unidad de tiempo o de obra. Por otro lado, existe una serie de complementos salariales que van acorde a circunstancias relativas como son el caso de: condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa.

Gráfico 2: Evolución SMI mensual España 2011-2020 (€), 14 pagas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín Oficial del Estado e INE.

En el caso español vamos a basarnos en un modelo de 14 pagas. Durante los ocho últimos años, el Salario Mínimo Interprofesional ha variado, sobre todo destacando el periodo 2016-2020 (Gráfico 2), cuando se ha incrementado notablemente (655,20€ - 950€).

En términos nominales, con la crisis que comenzó en 2008, se observa que en 2011 y 2012 se quedó clavado en una cuantía de 641,40€. Se modificó muy poco en 2013 y 2014 (645,30€), una modificación inferior a 1%. Además, en 2015 fue de 648,60€ y en 2016 fueron 655,20€ de salario. En 2017 hay un cambio más notable siendo este de 707,70€. Entre 2018 y 2019 la subida ha representado un cambio importante del 22,3%. Es decir, en 2018 el SMI era de 735,90€. En 2019 la paga mensual en España era de 900€ Según la Tesorería General de la

Seguridad Social, el aumento de SMI en 2019 beneficia a 1.327.054 trabajadores (Informe BBVA, 18 febrero 2019).

Finalmente, en 2020 se incrementa hasta 950€. Como se indica en la Tabla 3, esto equivale a un sueldo diario de 31,66€ y a una cifra anual de 13.300€. La aprobación de dicho salario determina 44,99 € a la “retribución mínima por jornada legal en el caso de trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una empresa no excedan de 120 días naturales” (Boletín Oficial del Estado). Finalmente, en el caso de los empleados del hogar se corresponde con un salario de 7,43€.

Tabla 3: Salario mínimo interprofesional 2020 en España (€)

SMI DIARIO	31,66
SMI MENSUAL	950
SMI ANUAL	13.300
SMI EMPLEADOS DE HOGAR	7,43
SMI EVENTUALES Y TEMPOREROS	44,99

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Una vez analizada la evolución del salario mínimo en términos nominales, es interesante hacerlo también en términos reales. En este caso, como se aprecia en la tabla 4, el incremento del salario mínimo interprofesional es inferior. Durante este periodo se refleja un incremento poco significativo. En 2015 (647,29€) el sueldo mínimo aún era menor que en 2011 (660,67€). A partir de 2017 creció algo más (694,12€).

Tabla 4: SMI en términos nominales y reales; IPC (2011 - 2019)

AÑO	SMI (€) NOMINAL	IPC (MEDIA ANUAL) AÑO BASE 2016	SMI REAL (€) (SMI / IPC) * 100
2011	641,40	97,084	660,67
2012	641,40	99,458	644,89

2013	645,30	100,859	639,80
2014	645,30	100,707	640,77
2015	648,60	100,203	647,29
2016	655,20	100,000	655,20
2017	707,70	101,956	694,12
2018	735,90	103,664	709,02
2019	900	104,389	862,16

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En definitiva, según indica el Gobierno, el objetivo principal aplicando dicho SMI, es luchar contra varios aspectos importantes: la pobreza en el trabajador, incrementar el nivel de vida de las personas peor retribuidas (en general los más afectados son los jóvenes y las mujeres) y, además, se intenta acordar un mejor salario y que sea más activo. Otro de los motivos es pretender acercarse al cumplimiento de la Carta Social Europea (se trata de una recopilación de derechos sociales y económicos a nivel europeo. Garantiza por tanto los derechos y libertades de todos los individuos en su vida cotidiana). Esto pone de manifiesto las subidas recientes.

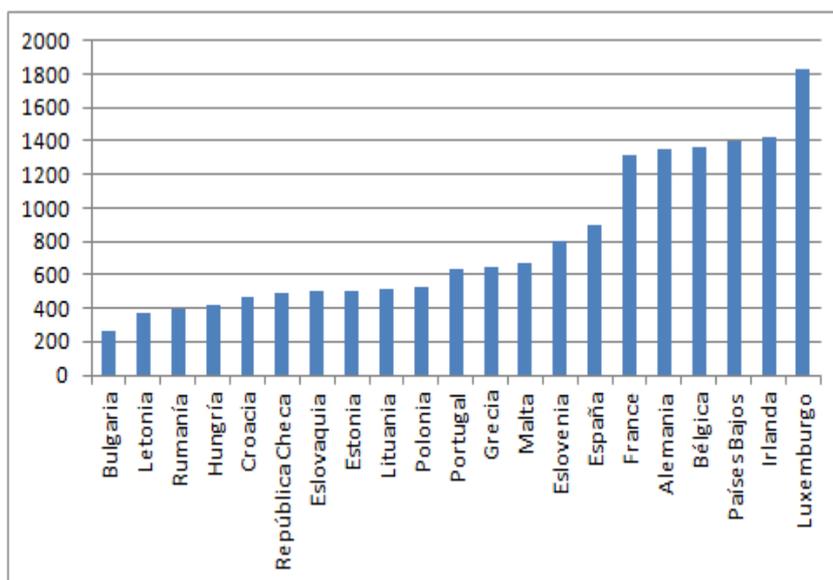
3.2.1. COMPARACIÓN SMI ESPAÑOL CON EL RESTO DE PAÍSES DE LA UE

Es interesante comparar el nivel de salario mínimo interprofesional español con el de los países de nuestro entorno. Por un lado, España en 2020 se puede comparar, en cuanto al Salario Mínimo Interprofesional, con 20 de los países de la UE. Por otro lado, hay que señalar que no todos los estados pertenecientes a la UE tienen un Salario Mínimo Interprofesional generalizado. Estos son los casos de Austria, Italia, Chipre y los países nórdicos (Finlandia, Suecia y Dinamarca). Estos 6 países carecen de un salario mínimo nacional común, pero es regularizado particularmente en cada uno de los sectores económicos.

Para poder hacer una buena comparación entre países he obtenido los datos de SMI mensual extraídos del Eurostat (Gráfico 3), considerando la información más actualizada hasta el momento (2020). He calculado las 14 pagas mensuales pertenecientes de cada territorio en el año señalado anteriormente, ya que en España lo más habitual es dividir la cuota anual de ese modo. Tener en cuenta que Chipre abandona este sistema en 2018 y que Reino Unido ha dejado de participar en esta unión de países el 31 de enero de 2020. Los datos posiblemente se hayan extraído el 1 de enero (estadística más reciente) ya que no se refleja la subida del salario mínimo

en España y puede que también en algún otro país. No obstante, en nuestro país no existe una variación en el ranking.

Gráfico 3: SMI mensual UE 2020 (€), 14 pagas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurostat.

El Salario Mínimo Interprofesional español se posiciona aproximadamente en el centro, con una mensualidad de 900 € (actualmente 950€). Por debajo de este encontramos lugares como Bulgaria (267,43€) que se ubica a final del ranking. Sin embargo, Luxemburgo va a ser el país de la Unión Europea con el salario más alto en la clasificación (1.836 €).

Como podemos observar en el gráfico 3, podemos desglosar estos países en tres grupos. En primer lugar, aquellos Estados miembros de la UE en los que los salarios mínimos eran inferiores a 500 € mensuales en enero de 2020: Bulgaria, Letonia, Rumanía, Hungría, Croacia, República Checa y Eslovaquia. En segundo lugar, los salarios mínimos en 14 pagas mensuales eran de al menos 500 € pero inferiores a 1.000€ en Estonia, Lituania, Polonia, Portugal, Grecia, Malta, Eslovenia y España. En tercer lugar, los Estados miembros de la UE con los salarios más potentes son Francia, Alemania, Bélgica, Países Bajos, Irlanda y Luxemburgo, con un salario mínimo de al menos 1.000€.

Para eliminar las diferencias entre países de los niveles de precios, el Eurostat en 2020 nos facilita los datos del SMI valorado en Paridad de Poder Adquisitivo (PPA). En este caso se reduce la variación y podemos clasificar a los países en dos grupos distinguidos donde vamos a observar que el nivel de vida es muy variado.

Por un lado, un primer grupo con salarios mínimos relativamente bajos a consecuencia de menores niveles de precios y por tanto salarios mínimos relativamente más altos cuando se expresan en PPA (inferior 1.000€). Los Estados miembros en este grupo incluyeron: Letonia,

Bulgaria, Estonia, Eslovaquia, Chequia, Croacia, Hungría, Portugal, Grecia, Rumania, Lituania y Malta. Sus salarios mínimos (PPA) oscilaron entre 579€ en Letonia y 941€ en Malta.

Por otro lado, un segundo grupo donde los salarios mínimos eran relativamente altos ya que tienden a tener niveles de precios más altos y sus salarios mínimos en términos de PPA son por tanto normalmente más bajos (al menos 1.000€). Los países miembros en este grupo incluyeron: Polonia, Eslovenia, España, Irlanda, Francia, Bélgica, Países Bajos, Alemania y Luxemburgo. Sus salarios mínimos (PPA) estaban entre 1.056€ en Eslovenia y 1.705€ en Luxemburgo.

Una vez presentado, a grandes rasgos, el funcionamiento del salario mínimo podemos concluir que establecimiento o el incremento de este puede afectar a variables como el consumo, la inflación, la productividad, etc. España se posiciona aproximadamente en un puesto intermedio respecto a los países europeos, con una mensualidad de 950€. Una medida por tanto que protegerá a la población ocupada, aunque es cierto que existe una parte de la población que queda excluida por no disponer de empleo. Para ello existen otras medidas que ayudarán a combatir la desigualdad económica.

4. PRESTACIONES DE AYUDA PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD ECONÓMICA

En España, tras la crisis de 2008, ha existido una ligera mejora en cuanto a la situación de la pobreza y la exclusión social, pero sigue siendo un tema actual bastante delicado, especialmente desde que se inició la pandemia del COVID-19. En comparación con otros países de la Unión Europea, Letonia, Lituania, Bulgaria y Rumanía tienen un indicador de pobreza por encima del español, pero España se considera el país de renta elevada con mayor pobreza.

La gran mayoría de los hogares, tras esta pandemia, se han enfrentado a una serie de dificultades a la hora de hacer frente a los gastos de alquiler de sus viviendas, o a los suministros principales. Se encuentran actualmente en riesgo de pobreza aquellas personas que carecen de empleo o que están dentro de una economía sumergida, en condiciones precarias (López, 2013), o por sufrir una gran inestabilidad laboral. También se incluyen en este colectivo los hogares que no van a poder desarrollar su única actividad laboral del año asociada a la estacionalidad del turismo y probablemente sus ingresos van a verse seriamente afectados. El Salario Mínimo puede proteger parcialmente a los ocupados, pero hay personas que se quedan fuera porque no disponen de un empleo. Existen algunas medidas para combatir la desigualdad y la pobreza, como la Renta Básica Universal o el Ingreso Mínimo Vital que, junto al Salario Mínimo, tratan de garantizar un nivel de renta que permita vivir con cierta dignidad a las personas. Hoy en día cobran especial relevancia dada la crisis sanitaria del COVID-19 con el fin de suavizar esta alteración de las economías.

4.1. LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL

La Renta Básica Universal (RBU) se define como la remuneración pagada por el Estado dirigida a toda la población de forma incondicional al menos igual a la cuantía del umbral de pobreza. Se trata de un “derecho de ciudadanía” que no observa ciertos detalles como podrían ser la edad, estado civil, lugar de residencia, otras posibles fuentes de renta y la convivencia del

hogar. En resumen, este ingreso se describe como “universal, individual, incondicional y suficiente” (Red Renta Básica, 2017).

La crisis económica, el hecho de que el modelo económico-político sea insostenible, las reducidas rentas del trabajo y el impacto de la globalización y de la transformación tecnológica en el empleo, además de otros aspectos fuera del ámbito estrictamente económico, como la desigualdad social, hacen que este concepto entre en debate y se quiera implementar en búsqueda de una mejora en la situación económica y, en definitiva, en la calidad de vida de todos los ciudadanos (Doménech, 2017).

Como instrumento de política, la RBU intenta dar apoyo a aquellos individuos en riesgo de exclusión social, aunque se extiende a todas las personas que residan en un determinado país. Elimina el riesgo de pobreza absoluta, ya que garantiza “a todas las personas, de forma automática e incondicionada, un ingreso periódico de subsistencia”, obviando así “las posibles desigualdades sociales de la nueva sociedad que está naciendo” (Ordoñez, 2020). La renta básica también es útil en términos de compensación económica para el sector de población potencialmente activa que no tiene un empleo y que, por su baja cualificación, posiblemente no lo alcance de ninguna forma. En definitiva, pretende reducir la desigualdad y luchar contra la pobreza y la exclusión social.

La Renta Básica Universal es una herramienta compleja de implementar en la sociedad en la que vivimos, ya que involucra tanto aspectos sociales como políticos y económicos, y para la que es necesario utilizar mecanismos de financiación apropiados con los que no siempre se puede contar. Se paga mediante la recaudación de impuestos, ya que el sistema fiscal es el mecanismo fundamental que hace que la desigualdad aumente o disminuya. Aplicando un sistema fiscal progresivo, el porcentaje de impuestos que una persona tiene que pagar crece a medida que su riqueza incrementa. Así lo establece la Constitución Española en su artículo 31.1 al señalar que *“Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad (...)”*.

Según Doménech (2017), la RBU, por un lado, aporta ciertas ventajas como una observación inmediata a las grandes cuestiones de la desigualdad y la escasez del empleo y, además, a la pérdida de la participación de las rentas salariales del PIB. Otras ventajas son el hecho de que no genera costes administrativos, no genera trampas de pobreza, genera igualdad de oportunidades para decidir proyectos personales, incentiva la educación y mejora el bienestar sanitario. Al mismo tiempo, la RBU potencialmente no genera desempleo, ya que no se pierde el derecho a percibirla si se empieza a trabajar. Por otro lado, el hecho de tener unos costes bastante elevados, desemboca en una mayor presión fiscal, lo que es, sin duda, una desventaja importante de la RBU. No obstante, la implantación de la RB significaría la desaparición de otras prestaciones sociales.

Esta prestación ha generado un importante debate a nivel internacional. Como menciona Tena Camporesi (2018), en nuestro entorno algunos países, entre los que se incluyen España (Ayuntamiento de Barcelona), Holanda y Finlandia, han llevado a cabo distintos experimentos

tendientes a comprobar la viabilidad o no de la implantación de la RBU. Estos experimentos en su gran mayoría consistieron en conceder un ingreso (la Renta Básica Universal) a un grupo de personas previamente seleccionadas y que ya venían percibiendo algún tipo de renta, ayuda o prestación social. En concreto, en Holanda y Finlandia los beneficiarios de la ayuda eran personas desempleadas que buscaban empleo, de manera que los experimentos desarrollados intentaban determinar cuántas personas dejarían de buscar trabajo si recibieran un ingreso incondicional. También se han puesto en práctica proyectos pilotos en países como Namibia, Kenia, India, Canadá o Estados Unidos (Alaska). Si bien los experimentos han sido muy diferentes y se han aplicado en contextos muy diversos, parece que no han implicado efectos negativos que podrían temerse en el ámbito laboral. Pero al parecer, tampoco ayudó a los perceptores a encontrar trabajo, aunque algunos participantes en el experimento finlandés indicaron que recibir la renta básica y no perderla al empezar a trabajar les permitió aceptar trabajos mal remunerados que hubieran rechazado si fueran beneficiarios de alguna prestación incompatible con el empleo. No obstante, la conclusión mayoritaria fue que esta medida no resulta viable para combatir la desigualdad económica. Por todo ello, actualmente no existe ningún país de nuestro entorno que aplique una medida con estas características.

Como podemos observar en el gráfico 4, un estudio reciente realizado a partir de una encuesta de Ipsos, refleja que más de la mitad de la población española (siendo exactos un 56%) está a favor de que se implemente una renta básica universal, un 30% no se encuentra satisfecha con el plan y un 14% no sabe o no contesta.

Gráfico 4: Renta básica universal (2020)

LA RENTA BÁSICA ES BIEN ACOGIDA, especialmente en la población en búsqueda de empleo activa y en los hogares de menor ingreso

Grado de acuerdo en función de la situación laboral y el nivel de ingresos



Q1. ¿Estaría más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo que se implemente la Renta Básica a un hogar como el actual? (Q1) Situación laboral actual (Q2) Ingresos antes de impuestos

38 - © Ipsos | © Ipsos | Renta Básica



Fuente: Encuesta de Ipsos para Red Renta Básica

La propuesta de implantación de la renta básica es mejor acogida entre la población en búsqueda de empleo (donde recaba un 63%) que entre los trabajadores (56%) y los inactivos (55%). El nivel de ingresos también influye en la opinión de los encuestados. En los hogares de menor ingreso (con renta de hasta 1.000 euros) logra el 67% de apoyo, un acuerdo que va bajando hasta el 46% entre los ingresos de la horquilla entre 4.001 a 5.000 euros. Respecto a la

duración, el 38% cree que esta medida "debe durar sólo durante el periodo de alarma y hasta un máximo de 6 meses más". Le sigue con un 31% los que creen que debe ser una media permanente. Otros encuestados prefieren vincularlo al empleo. El 12% cree que debe durar hasta que la tasa de paro supere el 10% mientras el 10% cree que debe extenderse mientras supere el 20%. Uno de los grandes interrogantes es si la puesta en marcha de una renta básica desincentivaría la búsqueda de empleo. En un 66% de los casos, los que tienen un trabajo a tiempo completo seguirán trabajando sin cambios. También se señala que, respecto a un 80% de los encuestados que se encuentran en situación de desempleo, la implantación de la Renta Básica Universal no provocaría ningún impacto en la búsqueda de empleo (Pérez, 2020). Además, Suiza planteó en referéndum sobre esta posibilidad a sus ciudadanos, propuesta que fue rechazada por un 76,90% de los votos (Hernando, 2019).

En definitiva, la mayoría de aquellos que ni tienen empleo ni lo buscan no cambiarían su situación: el 61% de los inactivos seguiría en su situación actual, mientras el 11% asegura que "dejaría lo que hago ahora y haría otra actividad".

4.2. EL INGRESO MÍNIMO VITAL

Sin perjuicio de lo anterior, existe otro mecanismo para solventar el problema de la desigualdad económica que ha tenido mejor acogida en los países de nuestro entorno y que viene a contribuir a la distribución de la renta entre hogares más desiguales: el Ingreso Mínimo Vital. En España se ha materializado con la aprobación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital por el Gobierno, entre otros motivos, por la insostenible situación que ha padecido nuestra sociedad a raíz de la crisis económica y sanitaria producida por la Covid-19.

El Ingreso Mínimo Vital es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas.

Esta prestación, como se acaba de indicar, se regula en el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, cuyo artículo 2 lo define como *"el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica en los términos que se definen en el presente real decreto-ley. A través de este instrumento se persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias."*

El artículo 3 del Real Decreto, por su parte, se refiere a las características de esta prestación, las cuales se pueden resumir en los siguientes apartados:

- a) Garantiza un nivel mínimo de renta a las personas que resulten beneficiarias del mismo.
- b) El importe de la prestación variará según se dirija a un beneficiario individual o a una unidad de convivencia, en este caso, atendiendo a su estructura y características específicas (ver tabla 5: Cuantías del IMV).
- c) Su duración se prolongará mientras persista la situación de vulnerabilidad económica del beneficiario y se sigan cumpliendo los requisitos que originaron el derecho a su percepción.

d) Como mencionamos anteriormente, se configura como una red de protección que permite al beneficiario, que previamente se encuentra en una situación de exclusión, poder participar en la sociedad.

e) Es intransferible, con los límites previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Por otro parte, en cuanto a quiénes pueden ser beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital, debemos acudir a lo que establecen los artículos 4 y siguientes del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo. Así, podrán ser beneficiarios de esta prestación:

- a) Las personas entre 23 y 65 años que no sean beneficiarias de pensión contributiva por jubilación o incapacidad permanente, o de pensión no contributiva por invalidez o jubilación, siempre que:
 - No estén casadas, salvo que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio.
 - No estén unidas a otra persona como pareja de hecho.
 - No formen parte de otra unidad de convivencia.
- b) Mujeres mayores de edad víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual.
- c) Personas integrantes de una unidad de convivencia en los términos del artículo 6 del Real Decreto.

Cuando hablamos de “unidad de convivencia” nos referimos al grupo de personas que residen en un mismo domicilio, unidas por vínculo matrimonial o como pareja de hecho, y sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad (descendientes o ascendientes) o afinidad, adopción, y otras personas con las que conviva en virtud de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.

El artículo artículo 7 del Real Decreto dispone los requisitos que deben reunir los beneficiarios de esta prestación, requisitos que deben mantenerse durante el tiempo de percepción de dicha prestación y que de forma resumida son los siguientes:

- a) Tener residencia legal y efectiva en España durante al menos el año anterior a presentar la solicitud, con excepción de:
 - Las personas incorporadas a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.
 - Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.
 - Las mujeres víctimas de violencia de género.
- b) Y estar en situación de vulnerabilidad económica, para lo cual se toma en consideración la capacidad económica de la persona solicitante individual o de la unidad de convivencia, computando los recursos de todos sus miembros.

Tal como se expuso más arriba, la cuantía del Ingreso Mínimo Vital varía en función de si el beneficiario es una persona individual o si afecta a un grupo de convivencia (familia), así como del número de adultos que integren esa familia y el número de menores a su cargo. Tales cuantías se encuentran desglosadas en la Tabla 5, 6 y 7.

Tabla 5: Cuantías del IMV, renta garantizada (€). Unidad no monoparental anual (2021)

Unidad de convivencia	Euros / año
Un adulto	5.639,20
Un adulto y un menor	7.330,96
Un adulto y dos menores	9.022,72
Un adulto y tres menores	10.714,48
Un adulto y cuatro o más menores	12.406,24
Dos adultos	7.330,96
Dos adultos y un menor	9.022,72
Dos adultos y dos menores	10.714,48
Dos adultos y tres o más menores	12.406,24
Tres adultos	9.022,72
Tres adultos y un menor	10.714,48
Tres adultos y dos o más menores	12.406,24
Cuatro adultos	10.714,48
Cuatro adultos y un menor	12.406,24
Otros	12.406,24

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del BOE.

Tabla 6: Cuantías del IMV, renta garantizada. Unidad monoparental anual (2021)

Unidad de convivencia	Euros/ año
Un adulto y un menor	8.571,58
Un adulto y dos menores	10.263,34

Un adulto y tres menores	11.955,10
Un adulto y cuatro o más menores	13.646,86

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del BOE.

Tabla 7: Cuantías de la renta garantizada en 2021. Unidad monoparental anual. Progenitores/ abuelos/ guardadores o acogedores, uno de ellos tenga reconocido un grado 3 de dependencia, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez.

Unidad de convivencia	Euros/año
Dos adultos y un menor	10.263,34
Dos adultos y dos menores	11.955,10
Dos adultos y tres o más menores	13.646,86

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del BOE.

Las cuantías de esta prestación para el beneficiario tanto individual o la unidad de convivencia será la diferencia entre la renta garantizada y el conjunto de rentas e ingresos de dichas personas, con la condición de que la cuantía consiguiente sea igual o superior a 10€ mensuales.

Por un lado, las cuantías de la renta garantizada no monoparental se dividen en 14 posibilidades, para el año 2021 oscila entre 469,93€ y 1.033,85€ mensuales (importe anual de las pensiones no contributivas dividido entre doce) dependiendo de la unidad familiar (personas mayores, hijos a cargo e incluso observan otro aspecto en la relación con los ingresos obtenidos el año pasado).

Si se percibe el IMV no significa que el beneficiario vaya a adquirir una cantidad mensual igual a la cuantía de la renta garantizada. Lo que refleja el Artículo 10 como “determinación de la cuantía”, la cifra mensual de dicha prestación que corresponde a la persona beneficiaria individual o a la unidad de convivencia, vendrá determinada por la diferencia entre la cuantía de la renta garantizada, según lo establecido (Tabla 5) y el conjunto de todas las rentas e ingresos del individuo o unidad de convivencia (siempre que la cuantía resultante sea igual o superior a 10€ mensuales). A modo de ejemplo, situándonos en las cuantías de renta garantizada de unidad no monoparental, si una unidad de convivencia de cuatro personas, que obtienen unos ingresos de 800€ en total y la renta garantizada que les corresponde (que se refleja en las tablas 5, 6 y 7) es de 1.033,85€, cobrarán 233,85€ de prestación (cantidad restante).

Por otro lado, cuando se trate de unidad de convivencia monoparental, para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y un menor, el importe mensual es de 714,30€; es 855,28€ para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y dos menores; hablaríamos de 996,26€ para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y tres menores; y serían 1.137,24€ para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y cuatro o más menores.

Finalmente, en el caso de que los descendientes o menores pertenecientes en el párrafo anterior convivan únicamente con sus progenitores o, en su caso, con sus abuelos o guardadores o acogedores, se reconocerá el mismo complemento, cuando uno de estos tenga reconocido un grado 3 de dependencia, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez. También se entenderá como unidad de convivencia monoparental, a efectos de la percepción del indicado complemento, la formada exclusivamente por una mujer que ha sufrido violencia de género y uno o más descendientes hasta el segundo grado, menores de edad, sobre los que tenga la guarda y custodia o, en su caso, uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

La Renta Básica Universal y el Ingreso Mínimo Vital son compatibles pero tienen características diferenciadas. Ambas se pueden percibir simultáneamente pero con el requisito de que la suma de las dos no superen el salario mínimo que obtenga una familia (el que solicita la prestación debe tener relación con: padres, hermanos menores de 25 años o a excepción de mayores en caso de tener alguna discapacidad, además de los abuelos que justifiquen su residencia en el mismo domicilio. También se incluyen adopciones y personas víctimas de violencia de género o doméstica). Es decir, estas prestaciones se pueden cobrar al mismo tiempo que se trabaja. Las ayudas mencionadas se aplican, por tanto, a la unidad familiar que esté en situación de vulnerabilidad con el fin de cubrir sus necesidades básicas. Se consideran prestaciones muy diferentes ya que tienen distinto potencial a la hora de aplicarse; es más, la renta básica universal no se aplica de manera estricta en ningún país del mundo, aunque se han realizado experimentos que han obtenido poco éxito. En cambio el ingreso mínimo vital se amplifica en muchos países desarrollados, destacando así al continente europeo. La renta básica cubre a toda la población de forma incondicional por lo que este mecanismo resultaría más costoso a la hora de financiarlo; en cambio el ingreso mínimo vital se considera una prestación más rigurosa, que se enfoca a la población más desfavorecida, con bajos ingresos y que suelen pertenecer a la población activa.

5. CONCLUSIONES

El salario mínimo y las prestaciones de ayuda para combatir la desigualdad económica, como la renta básica y el ingreso mínimo vital, son un tema de actualidad a raíz de la mala situación laboral que ha ocasionado la crisis sanitaria del COVID-19. Esta memoria proporciona una visión conjunta de dichas prestaciones que se implementan con el fin de solventar las necesidades básicas de aquellas personas que no alcanzan una buena estabilidad económica.

En los últimos años, según la OIT, el 13% de los trabajadores españoles vive por debajo del umbral de pobreza, colocándose así en el peor puesto con respecto a los países pertenecientes a la UE. Por ello se han tomado medidas para luchar contra la precariedad laboral y garantizar unos ingresos mínimos a los trabajadores, especialmente a los más desfavorecidos. Se aplica, por tanto, un salario mínimo interprofesional que es la cuantía mínima determinada por la ley que se le paga a un trabajador por la realización de su actividad laboral independientemente de una serie de características como son el caso del tipo de contrato, nivel de cualificación, lugar de residencia entre otras. En España se posiciona aproximadamente en un puesto intermedio en comparación con los países de la UE, con una cuantía de 950€ mensuales (14 pagas).

Hay que señalar que el establecimiento o el incremento de un salario mínimo afecta positiva o negativamente a una serie de variables económicas y sociales. Concretamente, los principales resultados que se podrían derivar son: por un lado, la implementación de esta prestación ocasiona ventajas. A efectos de los salarios de forma generalizada, esta prestación se considera eficaz ya que se aprecia una mejora en las condiciones salariales sin distinción de sexo, nivel educativo, etc. También se refleja un incremento en la productividad laboral y la masa salarial y esto se debe a que los trabajadores al obtener un mayor ingreso se sienten más satisfechos y existirá una mejora en la recaudación que generará pensiones, mejoras en las infraestructuras y servicios públicos. Por otro lado, implementar un salario mínimo ocasiona efectos negativos como es el caso de los efectos en el empleo, ya que incrementa el coste de las empresas. Es cierto que hay que hacer una distinción entre países que disponen de una negociación colectiva más fluida entre aquellos países que estipulan los salarios sin ningún tipo de normativa. En el primer caso evidentemente es más fácil implementar este tipo de método en cambio en el segundo no se suele llevar a cabo.

Sin embargo, debido al alto coste de la vida en España y al incremento del IPC, el salario mínimo no es capaz de cubrir las necesidades económicas de las personas que no tienen trabajo o que los tienen pero perciben un salario escaso; por esto, muchos trabajadores solicitan ayudas o prestaciones adicionales. Este informe se centra en estudiar las ayudas económicas más recientes, que son el caso de la renta básica universal y el ingreso mínimo vital.

Después de un estudio exhaustivo y de leer trabajos y ensayos científicos de otros escritores, como es el caso de Tena Camporesi (2018), se menciona que países de nuestro entorno incluyendo así a España, han llevado a cabo una serie de experimentos con el fin de comprobar la viabilidad de implantar la renta básica. Prestación que se destina a toda la población como “derecho de ciudadanía” con el fin de reducir la desigualdad, luchar contra la pobreza y la exclusión social. Es importante destacar que según la encuesta realizada en 2020, por Ipsos para Red Renta Básica, esta prestación es mejor acogida entre la población en búsqueda de empleo, posicionándose así en una cifra del 63%. También se discute si esta prestación pone freno en la búsqueda de empleo y no se da el caso. Se concluye por tanto que la renta básica universal a nivel teórico satisface las necesidades de la población pero a un nivel práctico esto no es efectivo y por lo tanto no es viable para combatir la desigualdad económica. En definitiva, actualmente no existe ningún país que aplique una medida como la descrita.

El IMV es una prestación muy reciente por lo que no se han llevado a cabo estudios sobre la población que la percibe y además de si es capaz de cubrir las necesidades de las familias. Esta ayuda se empieza a aplicar por la terrible situación que nos ha ocasionado la crisis económica y sanitaria producida por la Covid-19. Se dirige a prevenir el riesgo de pobreza y la exclusión social. También está regulada por la ley (Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo) y ha sido un mecanismo que ha tenido mejor acogida en los países de nuestro entorno en comparación a la renta básica universal. También hay que añadir que muchas de las solicitudes aún no han sido tramitadas y que gran parte de la población que tiene la solicitud aprobada aún no ha recibido ingresos.

Para concluir, la Renta Básica Universal y el Ingreso Mínimo Vital aunque se compatibilizan tienen características diferenciadas. La primera es incondicional y la segunda es más rigurosa, ya que se suele destinar a la población en búsqueda de empleo y que se encuentren en condiciones más desfavorables. Ambas se pueden adquirir pero con la condición de que la suma de las dos no exceda la cuantía del salario mínimo que obtenga la unidad familiar (el que solicita la prestación debe tener relación con: padres, hermanos menores de 25 años o a excepción de mayores en caso de tener alguna discapacidad, además de los abuelos que justifiquen su residencia en el mismo domicilio. También se incluyen adopciones y personas víctimas de violencia de género o doméstica).

6. BIBLIOGRAFÍA

Cabirta, A. (2019). Cómo afecta la subida del salario mínimo a la economía. *BBVA*, recuperado de: <https://www.bbva.com/es/como-afecta-la-subida-del-salario-minimo-a-la-economia/>.

Campos Vázquez, R.M (2015). Del Salario Mínimo al Salario Digno: La economía del salario mínimo. Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, pp. 43-54.

Conde-Ruiz, J. (2020). *Informe sobre las medidas de protección a los colectivos vulnerables durante la crisis del COVID-19*. Fedea, recuperado de: <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/06/FPP2020-13.pdf>

Doménech, R. (2017). Algunas reflexiones sobre la renta básica universal. *BBVA Research*, 20.

Frías, V. G. y Chaparro, T. S. (2020). *Entender la renta básica*. Editorial GEDISA.

González, A (2018). La subida del SMI es necesaria y es beneficiosa. Economistas frente a la crisis.

Granado, O. (2019). La contradicción del Gobierno con el salario mínimo: del “éxito” a fomentar la “economía sumergida”. Libre Mercado, recuperado de: <https://www.libremercado.com/2019-12-03/gobierno-salario-minimo-smi-octavio-granado-empleo-sueldo-1276648932/>

Hernando Cuñado, J. (2019). La Renta Básica Universal y su aplicación en España, *The Conversation*, recuperado de: <https://theconversation.com/la-renta-basica-universal-y-su-aplicacion-en-espana-111105>

INE (2019). España en cifras, recuperado de: https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2019/28/

Lacuesta Gabarain, A., Izquierdo Peinado, M. y Puente Díaz, S. (2019). Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo. *Documentos ocasionales/Banco de España, 1902*.

López, I. (2013). Gut Standing la política del precariado, recuperado de: <https://www.circulobellasartes.com/wp-content/uploads/2017/02/M24-Guy-Standing-la-pol%C3%ADtica-del-precariado.pdf>

Malavia, M. Á. (2020). Ingreso Mínimo Vital: un paso contra las colas del hambre. *Vida Nueva*, (3182), 8-13.

OCDE (1998). *Measuring what people know. Human capital for the knowledge economy. Francia, OECD Publications*.

Ordóñez Casado, M. I., & Lozano Lares, F. (2020). La Renta Básica Universal: elementos para su conceptualización y distinción de otras figuras, recuperado de: <file:///E:/Usuarios/Elizabet/Downloads/4819-16595-1-PB.pdf>

Palacio, J. I. y Simón, H. J. (2004). Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial. *Revista de Economía Aplicada*, 12(36), 47-81.

Pérez, J.L.(2020). Renta básica universal. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 19, pp. 237-257

Prieto Cuesta, F. (2017). Aplicación de un modelo de renta básica y mínimo vital en España. *Universitat de les Illes Balears*, recuperado de: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2156/TFG_GADE_FedericoPrietoCuesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz Caparrós, A. y Navarro Gómez, L (2001). ¿Determina el salario mínimo seguir o no estudiando en España? *Universidad de Málaga. Estudios de Economía Aplicada*, recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/301/30117105.pdf>

Tena Camporesi, A. (2018). La renta Básica Universal basada en la evidencia. *Política y sociedad*, 55(3), 851-871.

Ulloa, C, Archondo, I y García, J. R (2017) *Repercusiones del aumento del salario mínimo en España*. BBVA Research.

7. WEBGRAFÍA

<https://www.adeccoinstitute.es/empleo-y-relaciones-laborales/la-brecha-salarial-en-espana-sigue-en-aumento/>

<https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/los-hombres-ya-cobran-de-media-un-18-mas-que-las-mujeres/3492/>

https://www.eldiario.es/internacional/theguardian/experimento-respaldado-finlandia-bienestar-receptores_1_5956952.html

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics/es&oldid=507724

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_535207/lang-es/index.htm

https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_2.htm

<https://digestum.es/smi/>

<https://www.redrentabasica.org/rb/>

https://elpais.com/economia/2016/06/05/actualidad/1465139031_423489.html

https://www.bde.es/bde/es/secciones/prensa/articulos-prensa/Entrevista_del__5af6612fc567961.html

https://www.eldiario.es/internacional/theguardian/nordicos-quieren-salario-ue-demasiado_1_1083620.html

<https://www.theguardian.com/world/2020/jan/15/eu-will-not-force-statutory-minimum-wage-on-nordic-countries>

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/02/02/3/dof/spa/pdf>