

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El incremento del SMI y sus consecuencias laborales: protegiendo a las personas trabajadoras más vulnerables y avanzando hacia la igualdad salarial*

José Iván PÉREZ LÓPEZ**

RESUMEN: La necesidad de aumentar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España se ha convertido en un tema de intensa discusión económica, jurídica y social. Este debate no solo se centra en mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, sino también en mitigar las crecientes desigualdades específicas y la exclusión social que afectan a diversos sectores poblacionales. El SMI se erige como un pilar fundamental, un instrumento esencial para garantizar un nivel de vida mínimo y digno, especialmente en un contexto donde los índices de pobreza laboral no paran de aumentar. Dicho lo anterior y habida cuenta del panorama geopolítico actual, los salarios se han visto gravemente afectados por factores claramente identificables: la inflación, la brecha digital, las competencias digitales, la precariedad laboral, el envejecimiento de la población y el acceso a la vivienda. Dichos factores producen un efecto más erosivo o perjudicial en determinados colectivos necesitados de una tutela específica por parte de los Poderes Públicos. Este trabajo analizará, desde una perspectiva jurídica y económica, el instrumento del SMI como herramienta eficaz para paliar la precariedad laboral y reducir la pobreza a los colectivos vulnerables más desfavorecidos, así como la de proponer alternativas eficaces que no comprometan gravemente el sistema financiero estatal y contribuyan positivamente a la igualdad real y efectiva, imperativo legal de primer orden de cualquier Estado social y democrático de Derecho.

Palabras clave: Precariedad laboral, salario mínimo interprofesional, derechos laborales, igualdad, empleo, discriminación, género, colectivos vulnerables.

* Este artículo ha sido realizado en el marco de las Redes de I+D+i de la Universidad de Málaga titulados *Hacia una transformación digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (referencia B1-2023_031), y *El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar* (referencia B1-2021_11).

** Este artículo ha sido redactado en condición de investigador en el marco del I Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga (España): A1 Ayudas para la iniciación a la investigación, convocatoria de Ayudas de Iniciación a la Investigación para estudiantes de Grado y Máster, en el ámbito del Proyecto Nacional PID 2022-140298NB-I00 *La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*.



SUMARIO: 1. Introducción. Origen, evolución y panorama del Salario Mínimo Profesional. 2. Definición y regulación normativa del Salario Mínimo Interprofesional. 3. El SMI y su repercusión en el ámbito laboral. 3.1. Colectivos vulnerables frente al incremento del SMI. Diagnóstico de desigualdad. 3.2. Las consecuencias del incremento del SMI en España y su incidencia en la empleabilidad de la mujer joven. 3.2.1. SMI y trabajo doméstico. 3.3. La insuficiencia del SMI y los jóvenes. Pobres con trabajo. 4. La incidencia de la inteligencia artificial sobre el SMI. 5. El Salario Mínimo Interprofesional en el Derecho Europeo. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

The Increase in the Minimum Wage and Its Labour Consequences: Protecting the Most Vulnerable Workers and Advancing Wage Equality

ABSTRACT: The need to increase the Minimum Interprofessional Wage in Spain has become a topic of intense economic, legal, and social discussion. This debate not only focuses on improving the quality of life of workers but also on mitigating the specific and growing inequalities and social exclusion affecting various population sectors. The Minimum Interprofessional Wage stands as a fundamental pillar, an essential instrument to ensure a minimum and decent standard of living, especially in a context where labour poverty rates continue to rise. Considering the current geopolitical landscape, wages have been severely affected by clearly identifiable factors: inflation, the digital divide, digital skills, job insecurity, population aging, and access to housing. These factors have a more erosive or detrimental effect on certain groups in need of specific protection by Public Authorities. This work will analyse, from a national and supranational legal perspective, the Minimum Interprofessional Wage as an effective tool to alleviate job insecurity and reduce poverty among the most disadvantaged vulnerable groups, as well as propose effective alternatives that do not severely compromise the state financial system and contribute positively to real and effective equality, a legal imperative of the highest order for any social and democratic state governed by the rule of law.

Key Words: Job insecurity, minimum interprofessional wage, labour rights, equality, employment, age discrimination, gender discrimination, vulnerable groups.

1. Introducción. Origen, evolución y panorama del Salario Mínimo Profesional

Podría decirse que la primera regulación normativa tiene lugar en período preconstitucional, en plena etapa del régimen franquista, tras la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos de 1958¹. En dicho Convenio, se reconocen una serie de derechos sociales ya reconocidos en la II República² cuya influencia materializa el primer texto normativo regulador del salario mínimo: la Ley de 1963³. Su finalidad perseguía dar un sistema de fijación salarial de carácter general para todas las ramas del trabajo. Tras la finalización del franquismo y el comienzo de la transición democrática, los sindicatos UGT y CCOO empiezan a reivindicar contundentemente un salario mínimo digno y suficiente, consiguiendo subidas de valor históricas en torno al período 1963-1975⁴. En esta etapa la naturaleza del salario mínimo interprofesional se transforma. Ya no supone un instrumento de armonización de los salarios en todas las ramas de trabajo, sino más bien una garantía de los trabajadores de percibir una remuneración suficiente para vivir de forma digna.

Otro aspecto relevante supuso la introducción del euro en España pues, pese a las garantías legales establecidas al efecto⁵ sufrió cierta pérdida de valor tras la acomodación de la introducción del euro, sobre todo en el

¹ Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales. Su artículo tercero garantizaba una serie de condiciones mínimas, declarando la nulidad de aquellas cláusulas contractuales que implicaran condiciones menos favorables para el trabajador. Así mismo limitaba a los convenios colectivos sindicales la disminución de ciertos beneficios como aquellas situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente. Se reconoce de manera abstracta, una garantía de condiciones mínimas indisponibles por el empresario en beneficio del trabajador, cuya tendencia garantista acabará englobando no sólo las condiciones de trabajo sino también el salario.

² Ley de la jornada legal máxima de 1931 (fruto del Convenio OIT n. 1 definitivamente en virtud del Decreto 1 mayo de 1931). Dicha normativa fijaba 8 horas diarias como jornada permitida. Además prohibía al empresario emplear a un obrero fuera de sus horas indicadas para el trabajo, durante las horas dedicadas al descanso.

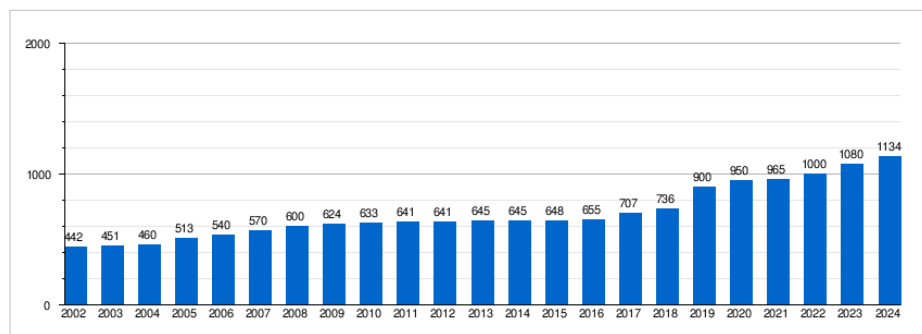
³ Decreto 55 1963, de 17 de enero, sobre establecimiento de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por Convenios Colectivos Sindicales o mejoras voluntarias. En dicho decreto, se pretende dar homogeneidad salarial a todos los trabajadores que, no venían percibiendo el mismo salario debido fundamentalmente al carácter dispositivo de las empresas a mejorar sus condiciones laborales, existiendo divergencias entre las empresas que mejoraban el salario con las que no.

⁴ El primer salario mínimo interprofesional de 1963 se estableció en 10,818 euros frente a los 50,485 euros en 1975.

⁵ Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre introducción del euro. Su artículo 6 garantizaba la sustitución de la peseta a euros sin pérdida del valor. No obstante, el SMI sufrió cierta devaluación derivada de su ralentización entre los periodos 1999-2004.

tramo comprendido entre 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2001, tramo en el que convivieron ambas monedas. El SMI ha ido incrementándose de forma constante desde su creación, pero la cuestión relevante radica en términos cuantitativos y no cualitativos, y es que la subida del SMI, pese a ser constante, no ha sido suficiente para hacer frente a los gastos de la vida ordinaria, originando un cisma entre el PIB per cápita y el SMI.

Gráfico 1 – Salario mínimo en España desde 2002 hasta 2024



Fuente: WIKIPEDIA, [Anexo: Salario mínimo en España](#), en es.wikipedia.org, 7 febrero 2024

Como ya viene advirtiendo datos provenientes de Europa⁶, el PIB per cápita español se encuentra en el 20%. La principal consecuencia de tener un SMI superior al PIB per cápita supone la afección a la capacidad económica de un Estado a la hora de crear empleo. El impacto puede además subclasificarse según el ámbito al que afecte, pudiendo agravar la desigualdad salarial, desajustar los precios y/o reasignar trabajadores por motivos productivos⁷. Todo ello sin perjuicio de las reglas de afectación habilitadas legalmente⁸. La numerosa cantidad de variables a tener en cuenta

⁶ Datos estadísticos ofrecidos por EUROSTAT, [PIB per cápita, consumo per cápita e índices de nivel de precios](#), en ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained, 10 diciembre 2012 (datos de septiembre de 2011). Se evidencia una desproporción en España entre este indicador y el salario mínimo. Existe mayor riqueza no solo en países de la UE con mayor salario mínimo, Luxemburgo, Irlanda, Países Bajos, Alemania, Bélgica y Francia, sino también en otros seis países: Dinamarca, Suecia, Austria, Finlandia, Italia y Chipre, que tienen salarios mínimos más bajos que España a pesar de tener un PIB per cápita más elevado.

⁷ Vid. C. BARCELÓ ET AL., [Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España](#), Documento Ocasional Banco de España, 2021, n. 2113, p. 8.

⁸ Arts. 12 y 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Dichas reglas de afectación pretenden evitar que el incremento del salario mínimo

respecto al reajuste del SMI para hacerlo real y efectivo gira entorno a la incertidumbre, pues resulta complicado conciliar criterios económicos y criterios sociales, haciendo difícil dicha tarea⁹. A mayor abundamiento, la diversidad de herramientas para paliar dichos desajustes encuentra una dificultad añadida derivada de la colisión entre los criterios utilizados para la efectividad convencional del SMI y para aquellos colectivos vulnerables con necesidades específicas, pues aquellas vías útiles para unos resultan perjudiciales para otras. La ingente normativa protectora de diversas situaciones discriminatorias específicas choca con su efectividad en el plano económico al no preverse mecanismos de conciliación efectiva entre los efectos que su implementación produce en las oscilaciones del mercado, pudiendo llegar a provocar la aplicación de determinadas normativas efectos contraproducentes. La enjundia de dicha cuestión radica en la altísima dificultad para armonizar el sistema económico de libre mercado con la intervención estatal, aunque no nos encontremos ante un Estado netamente liberal.

2. Definición y regulación normativa del Salario Mínimo Interprofesional

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el SMI fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a su jornada legal de trabajo, teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. En el ámbito supranacional, la OIT también ofrece un concepto similar al uso¹⁰. Sin embargo, podemos dar una conceptualización más axiológica y

interprofesional provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos.

⁹ Vid. S. DE LA RICA, L. GORJÓN, D. MARTINEZ DE LAFUENTE, G. ROMERO, *El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo*, Informe ISEAK, 2021, n. 6, p. 5.

¹⁰ Artículo 3 del Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos de 1970: «Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo».

sustancial si acudimos al artículo 6 del Pilar de Derechos Sociales¹¹, el cual lo define como el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno¹².

En el ámbito estatal, su regulación se encuentra en el artículo 35.1 de la Constitución Española, la cual reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Más concretamente, el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores¹³, en cumplimiento de dicho mandato constitucional, ordena de forma imperativa al ejecutivo tanto la fijación del SMI como su revisión. Se trata por tanto de un concepto fundamental y esencial del Derecho del Trabajo y de cualquier Estado del bienestar, razón de más para limitar la autonomía del empresario a disponer en él, dada la confluencia de derechos fundamentales, principios rectores y políticas sociales básicas¹⁴. Se trata de un imperativo de mínimos que puede provenir legalmente de distintas fuentes normativas, bien de una ley, un Convenio Colectivo o un contrato de trabajo¹⁵. El Tribunal Constitucional lo ha reconocido como un límite a la libertad empresarial en aras del interés social¹⁶.

¹¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales*, 26 abril 2017 COM(2017)250 final.

¹² Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales.

¹³ 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.

¹⁴ Vid. M.M. PÉREZ HERNÁNDEZ, *El salario mínimo interprofesional y la negociación colectiva*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 163, p. 246.

¹⁵ Vid. P. BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, *El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente*, en *Lex Social*, 2022, n. 1, p. 500.

¹⁶ La importantísima STC 31/1984, de 7 de marzo, ya reconocía que en este marco de exigencias constitucionales ha de situarse el art. 27 ET (sobre “salario mínimo interprofesional”) y a ellas ha de someterse la potestad expresa y específica al Gobierno de fijar un salario mínimo interprofesional. Y, de otro, que, aunque la institución del salario mínimo constituya una intervención «coactiva» en las relaciones de trabajo y limite la libertad contractual, dicha intervención «atiende a un interés social», que se estima «digno y necesitado de la atención del Estado, según los principios constitucionales a los que antes nos referimos. El sistema normal de fijación del mínimo salarial y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios, mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE». Un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo desde los poderes a los que compete la gobernación unos techos salariales mínimos que respondiendo a aquellos

Su protección se encuentra además en el 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 calificando como infracción grave, el establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores. La relativamente reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, insiste en la protección del SMI, dejando claro que la colocación de cualquier trabajador que se ofrezca deberá respetar el umbral salarial del SMI, y mantiene la contratación indefinida como modelo contractual ideal por defecto en las relaciones de carácter laboral.

En la actualidad, su actualización es producto de la promulgación del Real Decreto Ley 145/2024, de 6 de febrero por el que se fija el nuevo salario mínimo interprofesional, cuya retroactividad abarca desde el 1 de enero de 2024. Dicho Real Decreto es fruto de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. En dicha directiva, el salario mínimo legal se define como el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables sin ningún margen de discrecionalidad por parte de la autoridad que los declara respecto del contenido de las disposiciones aplicables. Dicha Directiva, que abordaremos más adelante, es bastante innovadora, material reflejo de la preocupación de las instancias supranacionales, en respuesta al nuevo fenómeno paradigmático del trabajador que, como consecuencia de la extrema precarización laboral, sigue siendo pobre aunque trabaje¹⁷.

3. El SMI y su repercusión en el ámbito laboral

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores no especifica qué remuneración debe tenerse en cuenta para establecer la determinación del salario mínimo. Al hilo de esto, las SSTS de 29 de marzo y 26 de enero ambas del 2022, han interpretado el precepto, a efectos de establecer el cálculo del SMI, concluyendo que deben englobarse el salario base y todos

valores de justicia e igualdad den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1 (CE).

¹⁷ Vid. F. FERNÁNDEZ PROL, *El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea*, en *Labos*, 2024, n. 1, p. 53.

los complementos salariales incluyendo los variables¹⁸. Si el correspondiente convenio colectivo dispone retribuciones mayores, esa diferencia absorberá el incremento del SMI, salvo que el convenio disponga lo contrario¹⁹.

Al actual SMI de 1134 euros mensuales brutos se le debe restar el porcentaje de cotización a la Seguridad Social, el porcentaje de prestación por desempleo y las retenciones por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (un 6% aproximadamente). Son 1134 euros en 14 pagas o 1323 si están prorrateadas. El salario de las personas trabajadoras eventuales, así como los temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 euros, no puede ser inferior a 53,71 euros por jornada. En el caso de empleadas y empleados del hogar que trabajen por horas, el salario mínimo será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada²⁰. No debe incluirse la remuneración que el trabajador perciba en especie. El SMI se establece para jornada completa, por lo que deberá adecuarse proporcionalmente a la jornada contractualmente establecida.

El SMI en su cuantía es inembargable. No sólo por lo dispuesto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores sino además por el artículo 607.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil²¹. El SMI se aplica a todos los contratos ordinarios, incluyendo los contratos formativos, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 m) y 3. L) del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y los de carácter especial, art. 1.2 a) del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía²², incluyendo recientemente a los representantes de comercio²³.

Por último y, en virtud de lo reconocido en la disposición transitoria única del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario

¹⁸ STS 29 marzo 2022 y STS 26 enero 2022.

¹⁹ Con algunos matices, según algunas sentencias del Tribunal Supremo *Vid.* F. VILA TIerno, *Una breve referencia a la nueva regulación del salario mínimo interprofesional: un ejemplo de inseguridad jurídica*, en *Lex Social*, 2023, n. 1, p. 2.

²⁰ LA MONCLOA, *Salario Mínimo Interprofesional (SMI): ¿qué es, cuánto sube y a quién beneficia?*, en *Trabajo y Economía Social*, 27 junio 2024.

²¹ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

²² En dicho artículo se reconoce la vinculación con el salario mínimo interprofesional «en los términos y condiciones establecidos en las normas reguladoras de las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

²³ [STS 10 octubre 2023](#) (rec. 4537/2022): «dentro de los derechos a los que se refiere el artículo 12 RD 1438/1985 está el de percibir la remuneración “legalmente establecida”. Y debe entenderse que, conforme a lo expuesto sobre los artículos 35.1 CE, 27 ET y 1.2 a) del Real Decreto-ley 3/2004 y los reales decretos anuales de salario mínimo interprofesional, la noción de remuneración legalmente establecida presupone lógicamente el obligado respeto a la cuantía del salario mínimo interprofesional».

mínimo interprofesional para 2024, la nueva cuantía del SMI no será de aplicación a las normas vigentes 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 o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, o de las entidades que integren la administración local. Tampoco se aplicará la nueva cuantía del SMI en cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de la nueva cuantía del SMI 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.

3.1. Colectivos vulnerables frente al incremento del SMI. Diagnóstico de desigualdad

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se recoge un extenso y heterogéneo listado de colectivos de atención prioritaria, los cuales señalamos a continuación²⁴: las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas mayores de cuarenta y cinco años, mujeres con baja cualificación, personas en situación de exclusión social, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado, y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo. En un esfuerzo por unificarlos en un colectivo general suficientemente amplio para aproximar a todos ellos las distintas contingencias y vicisitudes, podemos englobarlos, al menos por edad, en jóvenes y jóvenes mujeres.

²⁴ Dicha Ley reconoce una amplia lista de colectivos vulnerables: personas LGTBI, en particular trans, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres víctimas de violencia de género, personas gitanas entre otros.

3.2. Las consecuencias del incremento del SMI en España y su incidencia en la empleabilidad de la mujer joven

Según un estudio publicado en 2019 respecto al incremento del SMI, casi un 57% de las personas afectadas por dicho aumento fueron mujeres (47,5%) y las personas jóvenes cerca del 22%²⁵. Pese a crear una apariencia positiva el incremento del SMI, lo cierto es que implica un riesgo adyacente implícito pues, su éxito o fracaso se encuentra supeditado a la reacción positiva de las empresas.

La asunción por las empresas empleadoras del aumento en los costes o descenso en los beneficios derivados del incremento del SMI puede desembocar en un aumento en el precio final del producto, el reajuste laboral de la plantilla o reducción de su jornada laboral, incidiendo, en este último caso, de forma negativa a las condiciones laborales, exponiendo más aun a los colectivos más vulnerables²⁶. A ello debe sumarse la incertidumbre añadida derivada de la falta de comparabilidad de aumentos anteriores²⁷. Todo ello se evidencia en los datos provenientes de la Estadística de Despidos y su Coste²⁸, la cual refleja una indemnización de los despidos de mujeres un 25% más baja que la de los hombres, percibiendo estos diez mil veinte ocho euros frente a los siete mil quinientos de aquellas. La desigualdad estriba fundamentalmente en la persistente precariedad laboral femenina, la cual sigue siendo contratada bajo modalidades contractuales que conceden menores indemnizaciones que las convencionales, mayormente de naturaleza temporal y no indefinida. Para más inri, de conformidad con los datos provenientes de la Encuesta Anual de Estructura Salarial²⁹, se constata que la brecha salarial entre mujeres y hombres es del 18,36% en cómputo anual y el 25% de las mujeres perciben ganancias menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional, mientras que este porcentaje en el caso de los hombres es solo del 11%.

²⁵ Vid. S. DE LA RICA, L. GORJÓN, D. MARTINEZ DE LAFUENTE, G. ROMERO, *op. cit.*, p. 24.

²⁶ ISEAK, *La subida del Salario Mínimo Interprofesional de 2019 disminuyó ligeramente la desigualdad de rentas y provocó una leve pérdida de empleo*, Informe divulgativo, 2019, p. 2.

²⁷ Vid. A. LA CUESTA, M. IZQUIERDO, S. PUENTE, *Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo*, Documento Ocasional Banco de España, 2019, n. 1902, p. 27.

²⁸ SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL, *Estadística de despidos y su coste*, Datos 2019.

²⁹ MINISTERIO DE IGUALDAD, *Declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial*, 20 febrero 2024.

En la actualidad, según datos del Ministerio de Trabajo y economía Social³⁰, el 64,6% de los beneficiados por el incremento del SMI son mujeres. Ello sumando la brecha salarial existente por razón de género que, según datos del INE, afecta al 25,0% de mujeres, las cuales tienen ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (13.370,0 euros anuales) frente al 10,7% de hombres³¹. Estos datos nos permiten diferenciar dos conceptos que a priori parecen similares pese a no serlo. Nos referimos al concepto de brecha salarial y al concepto de discriminación salarial.

La primera, estriba exclusivamente en la diferencia salarial que percibe un trabajador respecto de otro, por lo que existirá brecha salarial si alguien cobra una retribución diferente en comparación con otra bajo las mismas condiciones, mismas horas y mismo trabajo. Su enjundia se orienta al dato, y su análisis, delimitación y contenido es cuantificado de forma exclusivamente económica y numérica, normalmente elaborado mediante estadísticas como el INE.

La discriminación salarial, sin embargo, se conceptualiza como aquel trato desigual por el hecho de ser mujer³². Conlleva un desvalor mayor porque no sólo engloba el trato desigual en el ámbito económico o retributivo, sino además un reproche social, una flagrante vulneración de los valores más básicos y elementales de una sociedad cívica. Se trata de una actividad finalista que consiste, en definitiva, justificar la desigualdad salarial por ser mujer, sin ahondar más en ello. Si la brecha salarial vulnera los arts. 35 y 14 de la Constitución, la discriminación salarial abarcaría además los arts. 1, 9.2, 10, y 18. Sin perjuicio de toda la normativa nacional y supranacional.

3.2.1. SMI y trabajo doméstico

La mencionada discriminación señalada en el párrafo anterior se plasma en determinados sectores laborales predominantemente femeninos, pues son aquellos los que tienen una retribución menor, una categoría

³⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Las comunidades de Andalucía, Madrid y Valencia, las que más se benefician de la subida del 5% del SMI](#), Gabinete de comunicación, 8 febrero 2024.

³¹ INE, [Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional \(SMI\). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores con ganancia baja \(low pay rate\)](#), en *Mujeres y hombres en España*, 2023.

³² UGT, [La subida del SMI acorta los plazos para lograr la igualdad salarial](#), informe de 22 de febrero de 2023, Día por la Igualdad Salarial, p. 3.

inferior, una mayor precariedad laboral y una menor promoción laboral³³. El trabajo desempeñado por mujeres continúa siendo unos de los más acuciantes en la actualidad, pues el grueso normativo de protección específico no aborda de forma efectiva la promoción, ascenso, reclutamiento, selección y contratación para impulsar con éxito la erradicación de la segregación horizontal y vertical³⁴.

Como consecuencia de los persistentes estereotipos y roles tradicionales, la mujer lidera de forma absoluta la mayoría de los puestos laborales de ámbito doméstico. El incremento del SMI puede no tener el efecto deseado en este sector. La relación entre empleador y empleada se produce en un entorno personalísimo, donde la confianza e intimidad que presiden estos trabajos suelen retorcerse en favor de la precariedad laboral y las relaciones de poder³⁵. El propio legislador ha reconocido la manifiesta, incontrovertida y absoluta feminización del Sistema Especial de Empleo en el hogar familiar³⁶.

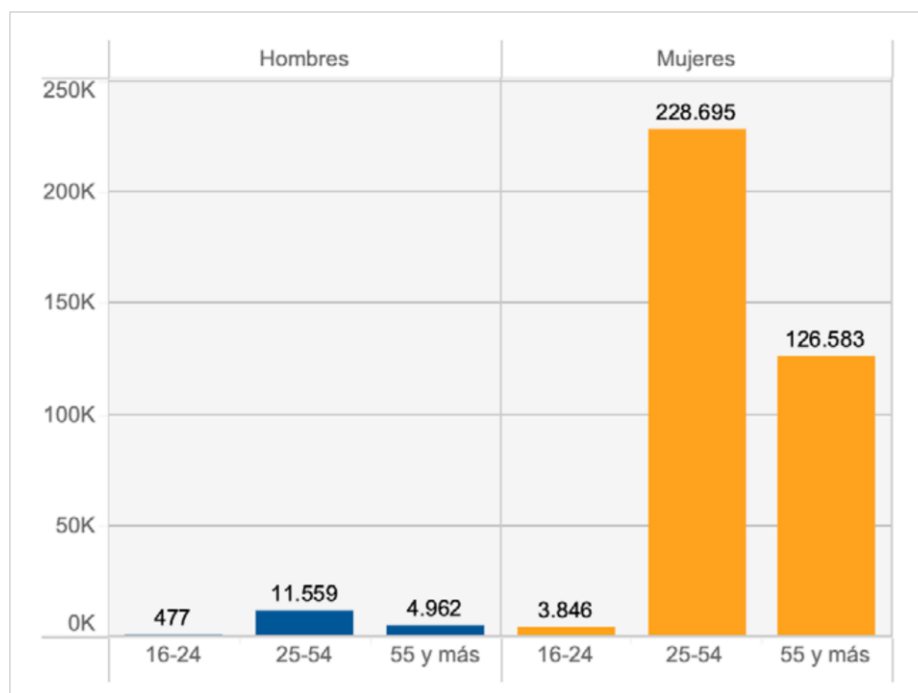
³³ Las mujeres desarrollan su actividad predominantemente en el sector Servicios, donde trabajan 8.698.700 (el 88,9% de las mujeres con empleo), principalmente en las actividades de Comercio, Sanidad, Educación y Hostelería; siendo relativamente muy baja la presencia femenina en Agricultura (183.300) y Construcción (120.400). *Vid.* MINISTERIO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, 2023, Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

³⁴ *Vid.* P. NIETO ROJAS, *La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical*, en *Femeris*, 2019, n. 2, p. 73 ss.

³⁵ *Vid.* R. ORTIZ MONERA, *Las empleadas del hogar en España: precariedad, crisis y resistencias*, en *Anuario del Conflicto Social*, 2023, n. 14, p. 9.

³⁶ El propio preámbulo del Decreto-Ley 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, añade que existe, además, un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género. No puede olvidarse tampoco que un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de empleo.

Gráfico 2 – Sistema Especial de Empleados del Hogar. Afiliados a la Seguridad Social por sexo y edad, febrero de 2023 (n. de personas)



Fuente: FUNCAS, [Una contribución a la sociedad poco visible y apreciada, pero de gran valor social](#), en [blog.funcas.es](#), 30 marzo 2023

El 95% de los trabajos domésticos en España es desempeñado por mujeres. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoce la gran importancia de aplicar equidad de género en este tipo de trabajos, pues la mayor afectación femenina en el caso de las normas aplicables al sector del trabajo del servicio del hogar familiar resulta indudable³⁷. Sin embargo, aplicar perspectiva de género en aras de hacer valer los derechos frente a este tipo de contratación resulta complicado. Existen mecanismos de “denuncias anónimas” mediante su presentación en el buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³⁸, pero resulta difícil para el inspector de turno constatar la irregularidad de una empleada de hogar sin la cooperación de la propia trabajadora o del empleador, habida cuenta de la imposibilidad de acceder al domicilio constitucionalmente inviolable.

³⁷ STJUE 14 abril 2015, asunto C-527/13.

³⁸ Canal disponible en MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#).

Por ello, el incremento del SMI puede producir efectos negativos sí, el empleador observa que la situación laboral de su empleada de hogar se vuelve más y más fraudulenta. Contra más derechos y mejores condiciones se reconocen, más se agudiza y agrava dicha irregularidad, llegando a ser insostenible por el empleador el riesgo asumido derivado de la precariedad laboral a la que somete a su empleada, propiciando su despido. Básicamente los empleadores afrontan un mayor incremento de los costes laborales tras la subida³⁹. También se trata de un trabajo difícilmente registrable a efectos de la Seguridad Social, lo que favorece la evasión de impuestos⁴⁰, máxime cuando muchas de ellas son advertidas sobre este extremo bajo amenaza de despido o chantajeadas si son inmigrantes y viven en España de manera irregular.

El INE revela que el servicio doméstico es desempeñado por mujeres de entre 30 y 44 años, predominando la nacionalidad española con jornadas parciales de menos de 10 horas a la semana en cada hogar⁴¹. Dentro de dicho grupo de edad y, según datos provenientes del Banco de España, la subida del SMI incrementó en un 5,4% la probabilidad de perder el empleo bajo los parámetros de afectación o no por la subida del SMI en 2019⁴².

Las posibles consecuencias pueden materializarse potencialmente, como venimos argumentando, en un aumento de la precariedad laboral, favorecimiento de la economía sumergida, reducción de la jornada laboral, contratación irregular como consecuencia de hacer para empleador inasumible la contratación legal, erosión de las condiciones laborales preestablecidas, entre otros. Según datos de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, se estima que, el incremento del SMI producido entre 2018 y 2022 conllevó la desaparición de más de doscientos cincuenta mil empleos, la destrucción directa de más de cien mil y evitó que más de ciento cincuenta mil lo encontraran⁴³.

3.3. La insuficiencia del SMI y los jóvenes. Pobres con trabajo

Pese a los esfuerzos de los Poderes Públicos en incrementar la cuantía

³⁹ Vid. P. FERNÁNDEZ-BALDOR LAPORTA, *Los Efectos a Corto Plazo del Salario Mínimo Interprofesional sobre el Empleo: Evidencia para España*, en nadaesgratis.es, 13 enero 2023.

⁴⁰ Vid. M.R. SORIA TRUJANO, A.L. FERNÁNDEZ JIMÉNEZ, L.D. ANAYA TRUJANO, *Trabajo doméstico. Autoestima de mujeres empleadas del hogar y de amas de casa*, en *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 2024, n. 1, p. 361.

⁴¹ INE, *Hogares y servicio doméstico*, Cifras INE, 2012, n. 3.

⁴² Vid. A. LACUESTA, M. IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 30.

⁴³ CEPYME, *Salarios. Repercusión de la subida del SMI en la PYME española*, 2023, p. 5.

del Salario mínimo interprofesional, resulta evidente la insuficiencia del mismo habida cuenta de la acuciante inflación que sacude España. Según datos del INE, la tasa de inflación subyacente se elevó en torno a un 6% durante 2022, descendiendo a finales de 2023 con un 3,8%⁴⁴. La principal consecuencia radica en la pérdida de poder adquisitivo de los bolsillos de las personas trabajadoras. Por ello, pese a que la inflación esté descendiendo, no es menos cierto que aun así su porcentaje es mucho mayor en comparación con 2019 o 2018 y por ello existe una pérdida de valor real del SMI. El principal factor inflacionista es la invasión de Ucrania por parte de Rusia que lleva comprometiendo la estabilidad de la Economía europea desde el 24 de febrero de 2022⁴⁵. Los principales afectados son los jóvenes, cuyo colectivo trabaja ocupado mayormente en el sector servicios⁴⁶, uno de los sectores más afectados por la inflación en España, ya que se redujo a casi la mitad el gasto de los consumidores al ocio y a la restauración, en concreto, el 44% de ellos redujo su gasto en 2023 debido al aumento de los precios, conllevando, por consiguiente, una flagrante pérdida de poder adquisitivo⁴⁷. La inflación también sacude la cesta de la

⁴⁴ Además el INE refleja un IPC del 3,4% en enero, tres décimas por encima de la registrada en diciembre. La tasa anual del indicador adelantado de la inflación subyacente disminuye dos décimas, hasta el 3,6%. La variación anual del indicador adelantado del IPCA es del 3,5%. Datos disponibles en INE, [Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo \(IPC\)](#), [Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo Armonizado \(IPCA\)](#), enero 2024.

⁴⁵ El Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania afirma que la guerra ha agravado el choque de oferta que viene sufriendo la economía europea desde el verano de 2021 a causa de la escalada del precio del gas natural y ha añadido además una elevada incertidumbre respecto a su duración e intensidad. El precio del gas natural, que, dado el diseño del mercado eléctrico europeo determina en gran medida el precio de la electricidad, se ha multiplicado por cinco en un año, subiendo un 25 % desde el inicio de la invasión. El petróleo casi ha doblado su precio durante el último año, subiendo un 20% desde finales de febrero de 2022, mientras el precio del trigo ha aumentado el 30 % en el mismo periodo.

⁴⁶ SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo](#), 2022, n. 35. Según dicho informe, el empleo de los jóvenes hasta 29 años por sectores económicos de actividad mantiene una estructura estable: en el cuarto trimestre de 2021 se concentra en el sector servicios, en las ramas de actividad del Comercio (462.900), la Hostelería (359.600) y la Industria Manufacturera (283.900), actividades más dinámicas, destacando por el incremento del empleo registrado en este trimestre. La presencia de jóvenes de hasta 29 años se concentra en ocupaciones relativas a Servicios de restauración y comercio (713.800) y, en menor medida, en las de Técnicos y profesionales científicos (580.700), aunque también es significativa la presencia en ocupaciones elementales (371.000).

⁴⁷ EL PERIÓDICO DE ESPAÑA, [Los consumidores reducen su gasto en ocio y restauración debido a](#)

compra, ya que según datos de la Organización de consumidores y usuarios, el precio de los alimentos ha subido un 34%. No obstante, dicho porcentaje se refiere solamente a la media, pues existen alimentos concretos que han experimentado un aumento de precio mucho mayor, como por ejemplo el aceite de oliva, cuyo incremento asciende al a un 225% o el azúcar con un 91%⁴⁸. Otro factor considerable es la inaccesibilidad de la vivienda, encareciéndose hasta llegar a un 4,7% más. El precio por metro cuadrado oscila en torno a 1548 euros. El mercado del alquiler sube igualmente, cerrando el 2023 con una media de 13,2 euros por metro cuadrado⁴⁹.

El constante aumento de los tipos de interés ha resultado en hipotecas más costosas y menos asequibles, incrementando las dificultades de las familias, especialmente las jóvenes, para adquirir una vivienda. La carga financiera se ha incrementado significativamente, superando en promedio el límite recomendable de un tercio de los ingresos y acercándose al 40%, justo cuando los bancos se han vuelto más estrictos para mitigar riesgos.

Todo este escenario nos conduce inexorablemente a la conclusión de que los jóvenes están cayendo de lleno en cierto riesgo de pobreza, ya que en España, los jóvenes sufren una desventaja relacionada íntimamente con la desigualdad cuyos efectos los desplaza hacia la pobreza relativa⁵⁰ con un margen considerable de exclusión social. Y es aquí donde nos encontramos con el nuevo fenómeno de los llamados “pobres con trabajo”. La mayor vulnerabilidad de los jóvenes a caer en la pobreza se debe a que tienen una mayor probabilidad de estar desempleados y a permanecer sin trabajo durante períodos más prolongados. Además, enfrentan una mayor inseguridad laboral y perciben salarios más bajos⁵¹.

Nos referimos a que, en la actualidad, tener empleo no supone garantía

[aumento de precios](http://www.epe.es), en www.epe.es, 23 abril 2024.

⁴⁸ ORGANIZACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS, [Los alimentos suben un 38% en tres años](#), 3 abril 2024.

⁴⁹ Vid. IDEALISTA, [Evolución del precio de la vivienda en alquiler en España](#), agosto 2024.

⁵⁰ En España, según los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida del año 2022, la población en riesgo de pobreza relativa (tasa de riesgo de pobreza), calculada con los ingresos percibidos por los hogares en 2021, es mayor en mujeres (21,1%) que en hombres (19,8%). El grupo de edad más afectado son los menores de 16 años, 27,0% en las mujeres y 28,4% en los hombres. Y En el grupo de 65 y más años los valores son de 20,6% y 16,3% respectivamente. En el grupo de edad de 16 a 64 años, la brecha de género en la población en riesgo de pobreza relativa ha aumentado desde el año 2012, pasando de 0,4 puntos a 1,3 puntos en 2022. El valor de la UE-27 alcanza 0,8 puntos. INE, [Población en riesgo de pobreza relativa según edad. Población en riesgo de pobreza relativa según nivel educativo](#), en *Mujeres y hombres en España*, 2023.

⁵¹ INSTITUTO DE LA JUVENTUD, [El umbral de la pobreza y la juventud española](#), 2021.

o medio para eludir la exclusión social o la pobreza⁵² sino que incluso puede suponer otro factor intrínseco de pobreza. Otro factor, de carácter extrínseco al SMI, supone la ralentización del empleo, propiciando contrataciones menos garantistas o estables, como la contratación temporal o fija discontinua⁵³. En el sector de la hostelería, el SMI asciende al 90% más del salario medio, teniendo en cuenta que dicho sector emplea a 1.4 millones de trabajadores. La tasa AROPE situaba en el 30,3 % para los jóvenes en 2020, esto quiere decir que 3 de cada 10 se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social⁵⁴.

El constante incremento del SMI junto a la disrupción digital propicia la sustitución de trabajos por robots o máquinas incidiendo en un mayor desempleo de larga duración⁵⁵. Además, contribuye a la transformación del panorama laboral buscando alternativas más productivas que generen mayores ingresos, sustituyendo la mano de obra humana por otra artificial o digital. Este proceso de digitalización favorece la inversión en herramientas innovadoras al hacer más accesible la implementación de tecnologías que la hagan más competente dentro del mercado. Otra desventaja bastante controvertida supone la futura desaparición de puestos de trabajo como consecuencia de la automatización⁵⁶. Por tanto, de no implementar medidas concretas y complementarias al SMI, los jóvenes van a verse privados de necesidades básicas y elementales como son: el acceso a la vivienda, la promoción o ascenso laboral, la calidad de vida, la capacidad económica y en última instancia, la dignidad.

4. La incidencia de la inteligencia artificial sobre el SMI

La irrupción y uso de esta nueva tecnología empieza a evidenciar una grave erosión de los puestos de trabajo desempeñados por mano humana, lo que sugiere deducir que también podrá hacerlo en los salarios⁵⁷. No

⁵² Vid. R. CASTRO MEDINA, *Ser trabajador/a joven y pobre*, en *Noticias CIELO*, 2022, n. 6, p. 2.

⁵³ Vid. J.J. ARAÚZ SALMERÓN, *Repercusiones económicas de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en España*, Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Cádiz, 2019, p. 38.

⁵⁴ INE, *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2020*, Nota de prensa, 15 julio 2021.

⁵⁵ CEPYME, *op. cit.*, p. 5.

⁵⁶ Vid. J.I. PÉREZ LÓPEZ, *Inteligencia artificial y contratación laboral*, en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 7, p. 194.

⁵⁷ RANDSTAD RESEARCH, *IA y mercado de trabajo en España*, Informe de 26 de febrero 2024, p. 29. En dicho informe se afirma que, según la encuesta a trabajadores españoles (tanto ocupados como en paro), alcanzó una muestra de más de 1.500 personas entre diciembre de 2023 y enero de 2024. Las cuestiones clave de la encuesta giran en este caso en relación

obstante, a efectos del SMI, vaticina un impacto negativo ya que si bien se dice que la IA podría aumentar un 10,4% el empleo en los países de renta baja y un 13,4% en los países de renta alta, la mayoría de las empresas no tendrán acceso a ella, debido a su limitación económica y de infraestructura⁵⁸ para adquirir esta costosa tecnología de vanguardia. El informe del Foro Económico Mundial estima que, en los próximos cinco años, la inteligencia artificial provocará una disminución del 23% en los puestos de trabajo afectados. Esto incluye tanto la creación de nuevos empleos como la transformación de los existentes. De los 673 millones de trabajadores en 45 economías, se espera la generación de 69 millones de nuevos empleos y la eliminación de 83 millones, lo que resulta en una reducción neta de 14 millones de puestos de trabajo.⁵⁹ Si a ello añadimos que los mayores beneficiarios de cuantía del SMI son mujeres (17,1%) y jóvenes (26,8%) podemos inferir que están inmersos en una clara discriminación.

Respecto a las mujeres, dicha discriminación incide de forma cualificada por tres factores: la brecha salarial, la brecha digital y la brecha algorítmica. Nos referimos a la irrupción de una nueva forma de discriminación específica relacionada con el uso de decisiones automatizadas y la falta de competencias digitales. Por tanto, existe un riesgo mayor para aquellas mujeres jóvenes beneficiarias del SMI, ya que se las expone bien a una potencial pérdida de empleo o bien al mantenimiento de otro precario, sin incluir las discriminaciones referidas, la brecha de género y la brecha digital. La falta de presencia de mujeres en trabajos relacionados con las competencias digitales las arroja a la precariedad laboral⁶⁰, blinda el llamado techo cristal e invisibiliza las vicisitudes propias de las contingencias futuras que sufran como consecuencia de la implementación de la inteligencia artificial.

Frente a este escenario, el Reglamento del Consejo sobre IA⁶¹ se

con el grado de utilización de la IA tanto por los ocupados, en sus respectivos trabajos, como por los desempleados en la búsqueda de empleo. Sus percepciones sobre la tecnología, las expectativas sobre el impacto de la misma en su empleabilidad, competencias y salarios. Asimismo, se profundiza en los temores que dicha tecnología provoca entre los trabajadores, en cuanto al miedo a verse desplazados por la IA en el ámbito laboral.

⁵⁸ RANDSTAD RESEARCH, *op. cit.*, p. 9.

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ Vid. A. CABELLO ROLDÁN, *El mantenimiento del empleo a través de la información en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 9, p. 120.

⁶¹ [Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial \(Ley de Inteligencia Artificial\) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión](#), 21 abril 2021, COM(2021)206

convertirá en la espada de Damocles para combatir todas las irregularidades descritas, pues la práctica totalidad de ellas resultan proscritas. El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital ha sintetizado el Título II del Reglamento, dejando claro qué sistemas de IA están prohibidos⁶²:

- los que desplieguen técnicas subliminales con el objetivo de distorsionar el comportamiento de una persona de manera que pueda causarle daños físicos o psicológicos a él o a otros;
- los que exploten vulnerabilidades de un grupo específico de personas por su edad, discapacidad o situación social o económica de forma que distorsionen el comportamiento de estas personas y probablemente les causen daños a ellas o a otras;
- sistemas de IA que elaboren perfiles de personas según su comportamiento, creando un “baremo social” que pueda resultar en que personas o grupos reciban un trato desproporcionadamente desfavorable al comportamiento observado, o en un trato desfavorable en un contexto que no es aquél donde ser recogieron los datos.

Con la aparición de dicho Reglamento, las empresas se van a ver impedidas de determinadas prácticas fraudulentas, por lo que el futuro de la IA se encuentra supeditado al respeto a los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos y a este nuevo Reglamento.

5. El Salario Mínimo Interprofesional en el Derecho Europeo

El artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. El principio número seis del Pilar Europeo de Derechos Sociales vuelve a incidir en el reconocimiento a las personas trabajadoras a un salario digno, adecuado y suficiente que permita satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras y sus familias. Mas adelante, la Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo de 13 de octubre de 2020 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, recomienda a los Estados miembros el establecimiento de una serie de mecanismos de fijación de salarios mínimos, esta vez concretando que en la determinación de su cuantía se tenga además especialmente en cuenta a los grupos de renta

final.

⁶² MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, [El Reglamento Europeo de IA, en resumen](#), 2022.

media y baja. Su desarrollo se fue haciendo más y más extenso toda vez que las posteriores promulgaciones supranacionales vinieron bajo la influencia de los postulados dimanantes de la Agenda 2030⁶³.

Toda la normativa expuesta es testigo de la clara preocupación del legislador supranacional sobre la cuestión relativa al salario mínimo interprofesional, pues los consecutivos desarrollos normativos van profundizando más y más intentando resolver las irregularidades existentes y futuras que van apareciendo. En este sentido, la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, viene a ser el instrumento normativo protagonista en la lucha contra la desigualdad, la precariedad laboral y la pobreza.

Su intención es mejorar las condiciones de vida y trabajo mediante salarios mínimos adecuados, promover la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, asegurar la participación de los interlocutores sociales en la fijación de salarios, combatir la pobreza laboral y la desigualdad salarial, fomentar la convergencia social y económica en la UE. Podría ser algo así como el establecimiento de una especie de “salario mínimo europeo”. Su espíritu pretende además establecer los requisitos mínimos a escala de la Unión y fijar las obligaciones procedimentales para la adecuación de los salarios mínimos legales, y mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo. Esta Directiva se aplicará a los trabajadores asalariados, es decir, a la contratación por cuenta ajena, regulada, en el caso de España, en el art. 1 del Estatuto de los trabajadores.

También incluye medidas destinadas a aumentar el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva a fin de facilitar el ejercicio del derecho a un SMI fácil, asequible, sencillo y efectivo, potenciando el diálogo social. Su artículo 5 dispone el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales adecuados a cumplir por España, es decir, el establecimiento de procedimientos objetivos necesarios para la fijación y actualización de estos de acuerdo con un conjunto de criterios específicos⁶⁴. Se dividen en una serie de criterios generales, los cuales se subdividen en otros específicos, que son los elementos que deben incluir cada uno de los criterios aplicados por el Estado miembro en concreto.

⁶³ Sustentado también por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuyo objetivo octavo busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

⁶⁴ Vid. I. RAMOS VIZCAÍNO, *El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 6, p. 149.

Constituyen criterios generales:

- la consecución de un nivel de vida digno;
- la reducción de la pobreza de los ocupados;
- fomentar la cohesión y la convergencia sociales al alza;
- reducir la brecha salarial de género.

Estos criterios generales deben incluir forzosamente los siguientes elementos:

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

Así mismo, fija un periodo mínimo general para la actualización de la cuantía del salario, el cual será de dos años. A priori podría decirse que dicha Directiva parece extralimitarse en sus competencias si la confrontamos con el artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, pues prohíbe la afectación del Derecho Derivado en cuestiones de Derecho laboral, tanto individual como privado⁶⁵, en concreto, no puede entrar a regular las remuneraciones, el derecho de asociación y sindicación, el derecho de huelga ni el derecho de cierre patronal. Esta aparente incongruencia podría encontrar sentido si acudimos al apartado 1 del mismo 153 del TFUE, el cual dispone que, en armonía con la Carta Social Europea, tiene el objetivo del fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada y el diálogo social. Digamos que dichos presupuestos son las vías de legitimación legal de dicha Directiva, pues suponen el cauce instrumental⁶⁶ para la consecución de los objetivos por los que se comprometieron todo los Estados miembros, pero respetando la autonomía de cada Estado miembro a modular los

⁶⁵ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA LOZANO, *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Aranzadi, 2022, p. 19 ss.

⁶⁶ Además, los arts. 3 y 9 del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea respectivamente buscan promover el bienestar de sus pueblos y obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente a garantizar el pleno empleo y el progreso social, en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente, fomentando al mismo tiempo la justicia social y la igualdad entre mujeres y hombres. A mayor abundamiento, según el considerando 1 de dicha Directiva, la Unión ha de tener en cuenta, entre otras cosas, las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada y con la lucha contra la exclusión social.

contenidos mínimos exigidos por la Directiva. También destaca su tan bajo marco de actuación, proponiendo una fácil y modesta transposición.

La Directiva también va a incluir nuevos actores en cuanto a la regulación del SMI en España, pues desplazará el protagonismo hegemónico del Gobierno en su fijación, obligando con la transposición a la creación de una ley que implemente los parámetros de previsibilidad y transparencia para su concreción futura⁶⁷ entrando nuevos actores para su fijación y concreción, en este caso, a la referida negociación colectiva.

En definitiva, la Directiva ha actualizado la forma de adecuación de los salarios mínimos de los Estados miembros y a fomentar la negociación colectiva a fin de potenciar el diálogo social en torno al novedoso concepto de “salario mínimo europeo” o “salario digno”. Esta norma deberá estar completamente traspuesta al ordenamiento jurídico español el 15 de noviembre de 2024⁶⁸. Se planteará además el confrontamiento del concepto de SMI en España con el concepto europeo, pues no es lo mismo salario mínimo que salario mínimo legal, ya que uno proviene de la ley, y el otro de la autonomía colectiva⁶⁹. Esta cuestión deberá resolverse por el legislador español antes de 2025.

6. Conclusiones

El Salario Mínimo Interprofesional se está convirtiendo en un concepto polisémico, difícil de delimitar en cuanto a su interpretación así como de armonización con el conjunto de normativas legales, tanto nacionales como supranacionales. Constituye un concepto elemental de cualquier Estado de derecho pero difícil de definir además bajo criterios aislados, pues su conceptualización variará según el criterio que se utilice (económico, social, político, etc.). Su ponderación con otros intereses en juego dificulta aún más la tarea del legislador nacional, pues a veces las fronteras entre salario mínimo, suficiente, digno o legal es oscura o ambigua.

⁶⁷ Vid. D. ÁLVAREZ ALONSO, *Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2021, n. 151, p. 54.

⁶⁸ Según dicha Directiva, antes de esa fecha deberán de encauzar procedimentalmente a fin de garantizar el alcance de un nivel de vida decente; reducir la pobreza en el trabajo; promover la cohesión y la convergencia sociales ascendente; reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

⁶⁹ Vid. A. ROMÁN VACA, *Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su trasposición*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 168, p. 286.

Queda patente la evidente dificultad para el establecimiento de un SMI real y efectivo en España, pues los factores que hacen depender dicha efectividad son difícilmente predecibles ya que participan dentro de las fluctuaciones y el comportamiento del mercado. La fijación de un salario uniforme puede ser suficiente en zonas urbanas de Comunidades autónomas pero insuficiente en las rurales.

Otro factor aducido a lo largo de este artículo supone la imposibilidad de asunción por determinadas empresas de incrementar el salario de los trabajadores como consecuencia de un aumento, propiciando el efecto contrario, exponiendo a los trabajadores a una cierta pérdida de probabilidad de conservar el trabajo.

El efecto rebote de aumentar el salario repercutiendo la subida en los precios afecta además a la suficiencia misma del SMI como instrumento de satisfacción de las necesidades más básicas, deviniendo en su depreciación instantánea, pues el aumento del IPC compensa la subida dejándola inapreciable. Los colectivos más vulnerables frente a dichas irregularidades son las mujeres y los jóvenes, pues son aquellos los mayores perceptores del SMI. Otro factor supone la desincentivación de la contratación laboral y aumento de la informalidad y precariedad laboral. Por ello, es fundamental que el establecimiento del salario mínimo interprofesional se enfoque en el reconocimiento de las necesidades reales de los trabajadores, sin limitarse únicamente a su incremento.

Un ejemplo de esto es el convenio entre el Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana y el Instituto de Crédito Oficial (ICO) para la gestión de avales estatales en la «Línea de avales para la adquisición de primera vivienda de jóvenes y familias con menores a cargo». Esta iniciativa, aunque no aumente directamente el SMI, tiene un impacto positivo indirecto, ya que satisface una necesidad específica y genera oportunidades. Facilita el acceso a préstamos hipotecarios que, de otro modo, serían denegados por las entidades financieras si los solicitantes únicamente presentaran una nómina con la cuantía del SMI.

De esta manera, se logra mejorar la calidad de vida de los trabajadores, brindándoles la posibilidad de acceder a una vivienda digna y estable, lo cual es esencial para su bienestar y estabilidad económica. Por lo tanto, junto con el impulso de la Directiva que está a punto de ser traspuesta en España, se deberá promover, a través de la negociación colectiva, un nuevo tipo de salario mínimo interprofesional en especie, inspirado en las necesidades específicas, actuales y efectivas del mercado futuro y de la inteligencia artificial. Las principales normativas que pueden tender el puente ello son la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad

retributiva entre mujeres y hombres, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea y el Reglamento europeo sobre Inteligencia Artificial.

La efectividad del salario mínimo interprofesional no se limita a su cuantía, pues demanda una visión integral. Una estrategia multifacética garantizará un impacto real y sostenido en la calidad de vida de los jóvenes, más allá del simple aumento del salario mínimo.

7. Bibliografía

- ÁLVAREZ ALONSO D. (2021), *Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), n. 151, pp. 33-55
- ARAÚZ SALMERÓN J.J. (2019), [Repercusiones económicas de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en España](#), Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Cádiz
- BARCELÓ C., IZQUIERDO M., LACUESTA A., PUENTE S., REGIL A., VILLANUEVA E. (2021), [Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España](#), Documento Ocasional Banco de España, n. 2113
- BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO P. (2022), [El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente](#), en *Lex Social*, n. 1, pp. 498-529
- CABELLO ROLDÁN A. (2023), [El mantenimiento del empleo a través de la información en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 9, pp. 117-133
- CASTRO MEDINA R. (2022), [Ser trabajador/a, joven y pobre](#), en *Noticias CIELO*, n. 6
- CEPYME (2023), [Salarios. Repercusión de la subida del SMI en la PYME española](#)
- DE LA RICA S., GORJÓN L., MARTINEZ DE LAFUENTE D., ROMERO G. (2021), [El impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en la desigualdad y el empleo](#), Informe ISEAK, n. 6
- EL PERIÓDICO DE ESPAÑA (2024), [Los consumidores reducen su gasto en ocio y restauración debido al aumento de precios](#), en [www.epe.es](#), 23 abril
- EUROSTAT (2012), [PIB per cápita, consumo per cápita e índices de nivel de precios](#), en [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained](#), 10 diciembre
- FERNÁNDEZ-BALDOR LAPORTA P. (2023), [Los Efectos a Corto Plazo del Salario Mínimo Interprofesional sobre el Empleo: Evidencia para España](#), en [nadaesgratis.es](#), 13 enero 2023

- FERNÁNDEZ PROL F. (2024), [*El derecho a un salario justo. La Directiva \(UE\) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea*](#), en *Labos*, n. 1, pp. 47-67
- FUNCAS (2023), [*Una contribución a la sociedad poco visible y apreciada, pero de gran valor social*](#), en *blog.funcas.es*, 30 marzo
- IDEALISTA (2024), [*Evolución del precio de la vivienda en alquiler en España*](#)
- INE (2024), [*Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo \(IPC\). Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo Armonizado \(IPCA\)*](#)
- INE (2023), [*Distribución salarial. Percentiles de salarios. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al Salario Mínimo Interprofesional \(SMI\). Deciles de salarios. Proporción de trabajadores con ganancia baja \(low pay rate\)*](#), en *Mujeres y hombres en España*
- INE (2023), [*Población en riesgo de pobreza relativa según edad. Población en riesgo de pobreza relativa según nivel educativo*](#), en *Mujeres y hombres en España*
- INE (2021), [*Encuesta de Condiciones de Vida \(ECV\). Año 2020*](#), Nota de prensa
- INE (2012), [*Hogares y servicio doméstico*](#), Cifras INE, n. 3
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (2021), [*El umbral de la pobreza y la juventud española*](#)
- ISEAK (2019), [*La subida del Salario Mínimo Interprofesional de 2019 disminuyó ligeramente la desigualdad de rentas y provocó una leve pérdida de empleo*](#), Informe divulgativo
- LACUESTA A., IZQUIERDO M., PUENTE S. (2019), [*Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo*](#), Documento Ocasional Banco de España, n. 1902
- LA MONCLOA (2024), [*Salario Mínimo Interprofesional \(SMI\): ¿qué es, cuánto sube y a quién beneficia?*](#), en *Trabajo y Economía Social*
- MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2022), [*El Reglamento Europeo de IA, en resumen*](#)
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2024), [*Declaración institucional con motivo del Día para la Igualdad Salarial*](#)
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [*Las comunidades de Andalucía, Madrid y Valencia, las que más se benefician de la subida del 5% del SMI*](#), Gabinete de comunicación
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2023), [*La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*](#), Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2019), [*Estadística de despidos y su coste*](#), Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral

- MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G. (2022), *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Aranzadi
- NIETO ROJAS P. (2019), [La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical](#), en *Femeris*, n. 2, pp. 70-104
- ORGANIZACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS (2024), [Los alimentos suben un 38% en tres años](#)
- ORTIZ MONERA R. (2023), [Las empleadas del hogar en España: precariedad, crisis y resistencias](#), en *Anuario del Conflicto Social*, n. 14
- PÉREZ HERNÁNDEZ M.M. (2022), [El salario mínimo interprofesional y la negociación colectiva](#), en *Temas Laborales*, n. 163, pp. 245-254
- PÉREZ LÓPEZ J.I. (2023), [Inteligencia artificial y contratación laboral](#), en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, pp. 186-205
- RAMOS VIZCAÍNO I. (2023), [El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva \(UE\) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 6, pp. 145-162
- RANDSTAD RESEARCH (2024), [IA y mercado de trabajo en España](#)
- ROMÁN VACA A. (2023), *Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su trasposición*, en [Temas Laborales](#), n. 168, pp. 277-292
- SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), [Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo](#), n. 35
- SORIA TRUJANO M.R., FERNÁNDEZ JIMÉNEZ A.L., ANAYA TRUJANO L.D. (2024), *Trabajo doméstico. Autoestima de mujeres empleadas del hogar y de amas de casa*, en *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, n. 1
- UGT (2023), [La subida del SMI acorta los plazos para lograr la igualdad salarial](#)
- VILA TIerno F. (2023), [Una breve referencia a la nueva regulación del salario mínimo interprofesional: un ejemplo de inseguridad jurídica](#), en *Lex Social*, n. 1, pp. 1-5
- WIKIPEDIA (2024), [Anexo: Salario mínimo en España](#), en es.wikipedia.org, 7 febrero

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

