

Una mirada histórica sobre el salario mínimo interprofesional

Se estableció por primera vez en Australia en el año 1937

Guadalupe Muñoz Álvarez

25 de febrero de 2020

La obligación de pagar una cantidad mínima obligatoria para retribuir el trabajo realizado por cuenta ajena se estableció por primera vez en Australia en el año 1937 como consecuencia de un levantamiento obrero que reclamaba la legalización de un salario digno que se definió por el Tribunal de Arbitraje y Conciliación como “la cantidad que permite la satisfacción de las necesidades del trabajador medio considerado como persona que vive en una sociedad civilizada”. Con posterioridad los economistas estadounidenses instaron al Congreso a incorporar el derecho a la ley Telford Harley para las relaciones obrero-patronales, con la finalidad de disminuir la pobreza de los asalariados. Se impuso por primera vez en el estado de Massachusetts como reacción, probablemente, a las manifestaciones de las mujeres limpiadoras de la Universidad de Harvard que en 1938 se rebelaron por su bajo salario.

Sin embargo, en Europa se aceptó mucho más tarde. Los ordenamientos jurídicos mantenían la absoluta libertad de contratos como se entendía en el Código Civil en la forma del arrendamiento de servicios. Durante años se había mantenido la libre contratación laboral salvo alguna excepción, como la protección a los menores de 10 años, que prohibía a los niños el trabajo nocturno y las tareas peligrosas.

En general se manifestaba rechazo a fijar un salario obligatorio por creer que incrementaría la pobreza, pero no fue así. Se comprobó que era una excelente forma de redistribución de los recursos económicos.

En España se estableció en el año 1964 incorporado a las Reglamentaciones de Trabajo. Ya en la era democrática se aprobó el Estatuto de los Trabajadores como consecuencia de lo establecido en la Constitución con la finalidad de que todos los españoles tengan derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Abonar al trabajador una cuantía mínima es una garantía para los más vulnerables y goza de una protección especial: su importe es inembargable, como dispone el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo firmado por España, que prohíbe el embargo o cesión de la cantidad necesaria para el mantenimiento del trabajador y de su familia. El Tribunal Constitucional ha considerado que tiene su fundamento en el respeto a la dignidad del trabajador, principio que considera inadmisibles que se llegue al extremo de sacrificar el mínimo vital del deudor, estableciendo una esfera inaccesible a la acción ejecutiva de los acreedores. Siguiendo este criterio se ha establecido otra garantía que se impone en caso de despido y de insolvencia del empresario: el trabajador no se queda sin la indemnización, la cantidad que le corresponda será abonada por el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) con los límites que marca la ley y es un crédito preferente en relación al pago de las deudas del empleador, se impone el pago efectivo y es un derecho irrenunciable.

El Real Decreto 231/2020 ha establecido las nuevas cuantías para el año 2020 que representan una subida importante teniendo en cuenta la situación de la economía. El salario mínimo se ha elevado a la cantidad de 950 euros/mes o 31,66 euros/día según esté fijado por meses o días. Se computa únicamente el pago en dinero, sin que el pago en especie pueda dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero.

Guadalupe Muñoz Álvarez es Académica correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación