



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e investigación
de Mercados**

**El salario mínimo en España y
sus posibles efectos sobre el
empleo**

Presentado por:

Noelia Villarejo Domínguez

RESUMEN

El propósito de este trabajo es examinar y analizar el comportamiento del salario mínimo en España en diferentes contextos. En la primera parte de la investigación, se exploran las posibles repercusiones de la implementación de un salario mínimo en los distintos mercados laborales. A continuación, se lleva a cabo un análisis descriptivo del Salario Mínimo Interprofesional, examinando su historia y evolución desde sus inicios hasta la actualidad. También se destaca el Índice de Kaitz y se realiza una comparativa con el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM). Para concluir, se realizan análisis sobre los efectos del salario mínimo en el empleo, y se presentan las conclusiones obtenidas

Palabras clave: Salario Mínimo Interprofesional, mercado laboral, IPREM, empleo

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the behavior of the minimum wage in Spain in different contexts. In the first part of the research, the possible repercussions of the implementation of a minimum wage in different labor markets are explored. Next, a descriptive analysis of the Minimum Interprofessional Wage is carried out, examining its history and evolution from its beginnings to the present day. The Kaitz Index is also highlighted and a comparison is made with the Public Indicator of Multiple Effect Income (IPREM). To conclude, an analysis is made of the effects of the minimum wage on employment, and the conclusions obtained are presented.

Keywords: Minimum Interprofessional Wage, labor market, IPREM, employment

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. TEORIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	5
2.1 Modelo competitivo	5
2.2 Modelo de monopsonio	7
3. LOS SALARIOS MÍNIMOS: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO	10
3.1 Historia y evolución del salario mínimo interprofesional	10
3.2 Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)	14
4. EFECTOS DEL SMI SOBRE EL EMPLEO	19
5. CONCLUSIONES	27
6. BIBLIOGRAFÍA	29

1. INTRODUCCIÓN

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la definición del salario Mínimo Interprofesional es: “El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo”.

Antes de la creación del salario mínimo en 1963, ya se habían establecido sistemas para regular los salarios. Inicialmente el salario mínimo se dividía según la edad que tenía el trabajador, pero a partir de 1998, se igualaron los salarios mínimos para todos los trabajadores, sin importar su edad. Desde entonces, el salario mínimo no varía en función de la edad de la persona empleada.

En este trabajo se abordan distintas secciones. En la primera sección, que corresponde al apartado 2, se examina los efectos de los salarios mínimos y se analizan los efectos que surgen en el mercado laboral cuando se implementa el salario mínimo interprofesional, considerando dos modelos, ya sea el modelo competitivo o el de monopsonio.

En la siguiente sección, que corresponde al apartado 3, se realiza un análisis detallado del salario mínimo. En particular, se examina la historia y evolución de este salario mínimo en España a lo largo del tiempo. Se explorará cómo han evolucionado las características del salario mínimo y se destacará el proceso de equiparación basado en las diferentes edades. Además, se abordará el índice de Kaitz, el cual mide la relación del salario mínimo con el salario medio.

En este mismo apartado destacamos en el año 2004 la creación del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), que se refiere a una cantidad específica utilizada como punto de referencia para otorgar subvenciones, subsidios de desempleo u otras formas de ayuda financiera.

A continuación, analizamos los efectos que tiene el salario mínimo interprofesional en el empleo. Analizaremos una serie de estudios: De la Rica et al. (2021), Barceló et al. (2021), Lacuesta et al. (2019) y Pérez Domínguez, C. & González Güemes, I. (2005), para concluir si estos efectos son negativos, positivos o pueden ser de ambas formas.

Finalmente analizaremos las conclusiones extraídas después de realizar todo este análisis.

2. TEORIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

En esta primera sección vamos a realizar un análisis de la teoría de los salarios mínimos, es un concepto económico que analiza el impacto de establecer un salario mínimo legal en el mercado laboral. El establecimiento de un salario mínimo normalmente destruye empleo en los individuos sin cualificación o sin experiencia, es decir, en los sectores más marginales. Por el contrario, hay diferentes estudios que demuestran que un salario mínimo puede no destruir empleo, incluso algunos llegan a afirmar que se incrementa.

Es importante tener en cuenta que la teoría de los salarios mínimos es un tema debatido en la economía, y existen diferentes puntos de vista al respecto. La efectividad y los efectos reales de los salarios mínimos pueden variar dependiendo de diversos factores, como la estructura del mercado laboral, la elasticidad de la demanda de trabajo y las políticas complementarias implementadas para mitigar los impactos negativos potenciales.

En primer lugar, analizaremos el mercado de trabajo competitivo, en el cual se presupone la destrucción de empleo y en segundo lugar analizaremos el modelo de monopsonio.

2.1 Modelo competitivo

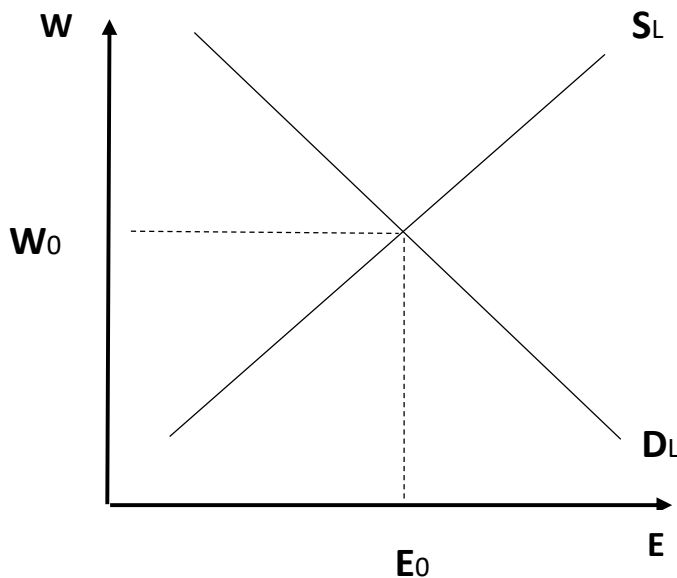
En el modelo competitivo existe un gran número tanto de compradores como de vendedores, se presupone que todos los trabajadores son homogéneos, así pues, tienen una misma cualificación y desarrollan un mismo esfuerzo. En este modelo todos los individuos son precio-aceptantes ya que no son capaces de influir en el salario.

La curva de demanda de trabajo tiene pendiente negativa, si el salario aumenta las empresas van a contratar a menos trabajadores. Por el contrario, la curva de oferta de trabajo tiene pendiente positiva, cuando el salario aumenta, mayor será

la cantidad de oferta de trabajo ya que se van uniendo más trabajadores al mercado.

El salario de equilibrio está determinado por la intersección entre la curva de oferta de trabajo de mercado (SL) y la curva de demanda de trabajo de mercado (DL).

GRAFICO 1: SALARIO DE EQUILIBRIO EN UN MERCADO LABORAL COMPETITIVO



Fuente: elaboración propia

El gobierno al fijar el salario mínimo tiene impacto en el mercado laboral. Se debe establecer por encima del salario de equilibrio para que tenga efectos significativos, ya que de lo contrario no habría cambios notables

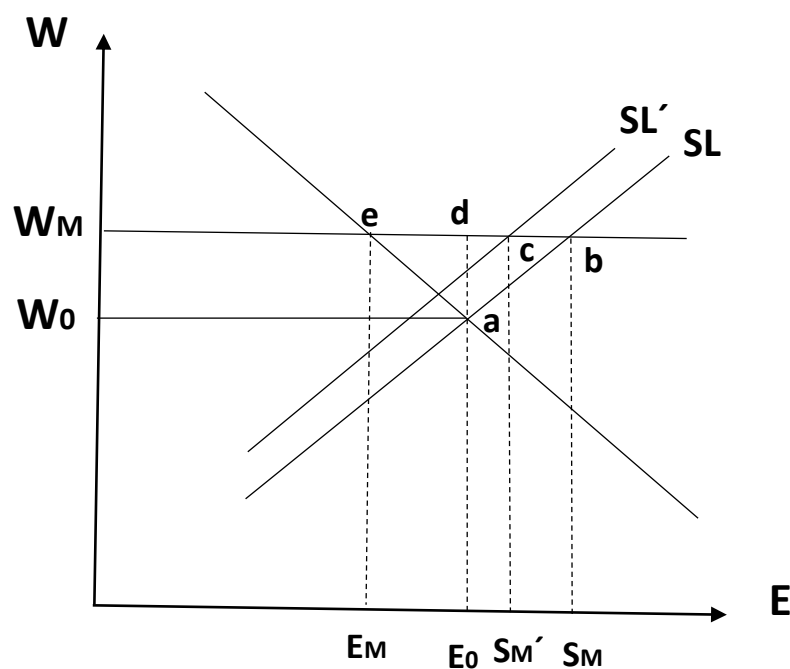
Por lo tanto, si el estado establece un salario mínimo por encima de este salario de equilibrio se va a producir una serie de efectos en la oferta y demanda de trabajo.

En primer lugar, como se puede observar en el gráfico 2, el efecto sobre la oferta de trabajo puede ser ambiguo, ya que la oferta de mano de obra puede disminuir,

aumentar o mantenerse constante. Por un lado, al incrementar el salario se aumenta también la cantidad de trabajo ofrecida, es decir se produce un movimiento de la curva y por otro lado al disminuir el empleo, los trabajadores cuentan con menos posibilidades de encontrar trabajo. Esto produce el efecto desanimo, un desplazamiento a lo largo de la curva, es decir cuando las personas que quieren trabajar, como hay muy pocas posibilidades de encontrar empleo dejan de buscarlo. Por lo tanto, se reduce la oferta de trabajo.

El salario mínimo afecta al desempleo, más en concreto nos centramos en el desempleo involuntario que es el que se obtiene de la diferencia del desempleo total menos el efecto desanimo anteriormente comentado. Este puede ser menor, mayor o igual que la caída del empleo.

GRÁFICO 2: EFECTOS DEL SALARIO MINIMO EN UN MERCADO LABORAL COMPETITIVO



Fuente. Elaboración propia

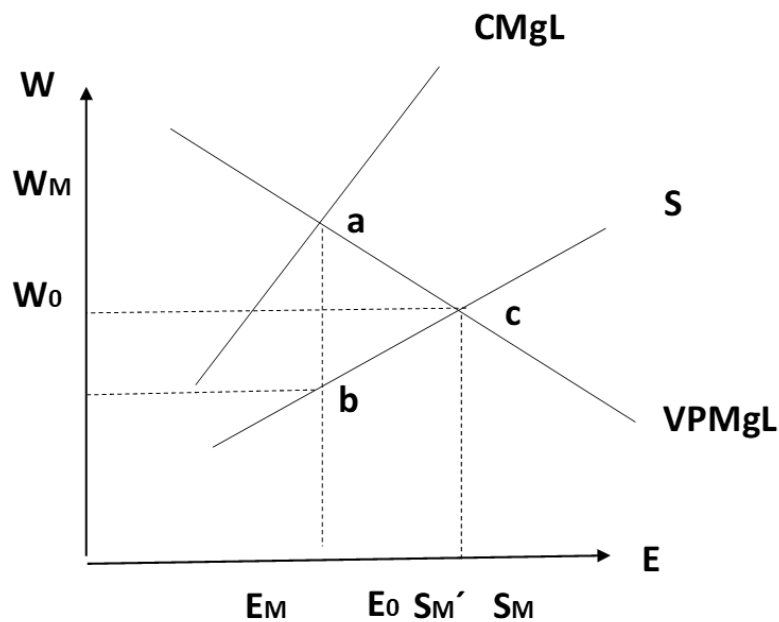
2.2 Modelo de monopsonio

En un principio el modelo de monopsonio era un modelo teórico, pero más tarde, en la década de los noventa con la aparición de nuevas investigaciones que rebatían el modelo competitivo, se desarrolló una nueva oportunidad para que la relevancia de este modelo fuera mayor.

En el modelo de monopsonio solo existe un demandante de trabajo, es decir solamente una empresa. La oferta de trabajo del mercado tiene pendiente positiva, por lo tanto, para que la empresa pueda atraer a más trabajadores la única solución es incrementar los salarios, así de esta forma la curva de coste marginal estará por encima de la oferta de trabajo. Esto se debe a que, al aumentar los salarios de los trabajadores nuevos, también debe aumentarse el salario de los trabajadores que la empresa ya tenía.

El equilibrio en este mercado laboral se logra cuando las curvas del coste marginal del trabajo (CMgL) y del valor del producto marginal del trabajo (VPMgL) se cruzan. En ese punto de intersección se alcanza la maximización de beneficios y se establece el nivel de empleo de equilibrio (E0). El salario de equilibrio se determina mediante la curva de oferta, es decir, el equilibrio en el mercado laboral se logra cuando el coste adicional de contratar a un trabajador (CMgL) coincide con el valor adicional que ese trabajador aporta a la producción (VPMgL). Este punto de equilibrio permite a las empresas maximizar sus beneficios y determina la cantidad de empleo en la economía. El salario de equilibrio se establece por la oferta de trabajo disponible en el mercado, que se ve influenciada por diversos factores como la oferta y demanda de trabajadores, las habilidades requeridas y la disponibilidad de empleo.

GRÁFICO 3: EFECTOS DE LA FIJACIÓN DE UN SALARIO MÍNIMO EN UN MERCADO LABORAL DE MONOPSONIO



Fuente: elaboración propia

Los efectos del salario mínimo en un mercado de monopsonio van a depender de la cuantía de salario que se establezca y de la distancia que haya entre el salario competitivo y el de monopsonio.

Si se establece un salario mínimo por encima del punto A, los efectos van a ser los mismos que en un mercado competitivo, es decir, reducción de empleo, aparición de desempleo y un aumento de la participación con su consecuente efecto desanimado.

Si se fijara un salario mínimo entre los puntos B y C, se incrementaría el empleo y no habría desempleo, dado que todos los trabajadores tendrían garantizado un puesto laboral. En otra perspectiva, establecer un salario mínimo en ese rango generaría un efecto positivo en el empleo al no dejar huecos vacantes.

Por último, al establecer un salario mínimo entre los puntos A y C, que es más alto que el salario competitivo pero aún menor que el nivel óptimo representado por el punto A, se produce un incremento en la cantidad de empleo en

comparación con el nivel competitivo No obstante, debido a que el producto marginal (VPMgL) que cada trabajador aporta a la producción es menor que la oferta de trabajo disponible, se genera desempleo en esta situación

En conclusión, los efectos de fijar un salario mínimo en un mercado de monopsonio van a depender de la cuantía mínima de este, ya que puede que el empleo aumente o se reduzca.

3. LOS SALARIOS MÍNIMOS: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.1 Historia y evolución del salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) es una política laboral que establece un umbral de remuneración mínima por hora o por mes que los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores. Es el salario más bajo que un trabajador puede recibir por sus servicios en un país determinado.

El SMI varía según el país y puede ser establecido por el gobierno o por acuerdos entre empleadores y sindicatos. En España, el salario mínimo interprofesional es fijado por el gobierno a través de un Real Decreto y es revisado anualmente. Este es publicado anualmente en el BOE y para que el SMI sea establecido se tiene en cuenta una serie de factores:

- Índice de precios al consumo (IPC)
- Aumento de la participación del trabajo en la renta nacional
- La situación económica
- Productividad media nacional

El salario mínimo interprofesional (SMI) cumple una función esencial al garantizar que los trabajadores no sean víctimas de salarios injustos o explotadores, al establecer un nivel mínimo de ingresos. Su importancia trasciende al ámbito laboral, ya que puede tener un impacto significativo en la economía en su conjunto. Esto se debe a que el SMI puede influir en el poder adquisitivo de los trabajadores, lo cual a su vez puede afectar el consumo y contribuir al crecimiento económico.

En España, el SMI ha sido reconocido como un derecho laboral básico desde la década de 1960 y ha evolucionado para convertirse en un elemento clave de la política económica y social del país.

Fue establecido por primera vez en 1963, más concretamente el 17 de enero, bajo el gobierno de Adolfo Suárez, con un valor de 1800 pesetas al mes. A lo largo del tiempo, el SMI ha experimentado incrementos progresivos, si bien en ciertos períodos ha permanecido estancado durante varios años. En 1966 el SMI se elevó a 2520 pesetas al mes, lo que representó un incremento del 40% en comparación con su valor anterior.

A partir de 1964, el salario mínimo interprofesional tiene un alcance amplio, aplicándose a todos los trabajadores sin importar el sector en el que se encuentren o la categoría profesional que ocupen. Sin embargo, existen algunas excepciones a esta regla, como los empleados del hogar y los trabajadores eventuales, quienes no están cubiertos por el SMI.

Entre 1980 y 1990, se implementaron distintos niveles de salario mínimo basados en la edad de los trabajadores. Existían tres categorías: un salario mínimo para trabajadores de 16 años, otro para trabajadores de 17 años y un tercer nivel para aquellos de 18 años o más. No obstante, en el período siguiente, de 1990 a 1997, se redujo el número de categorías y se establecieron únicamente dos salarios mínimos distintos: uno para los empleados que no alcanzan los 18 años y otro para empleados de 18 años en adelante. Finalmente, en 1998 se estableció solamente un salario mínimo que aplicaba a todos los trabajadores, sin importar su edad.

Hasta 1990, la tasa de crecimiento del salario mínimo interprofesional era similar en los tres grupos de edad existentes. Sin embargo, cuando se homogeneizaron los salarios para los trabajadores de 16 y 17 años, se produjeron aumentos desiguales en el salario mínimo según la edad. El salario mínimo del primer grupo, es decir, los trabajadores de 16 años, experimentó un aumento del 83%, mientras que el salario mínimo del segundo grupo, los trabajadores de 17 años, aumentó solo un 15%. Por último, el grupo de trabajadores mayores de 18 años experimentó un incremento del 7% en su salario mínimo.

Cuando analizamos la evolución de los salarios mínimos por hora entre los trabajadores de 16 y 17 años en comparación con los de 18 años o más, observamos que hasta 1990 existía una disparidad en términos de proporción en relación con el salario mínimo de los empleados de 18 años o más. Durante ese período, los salarios mínimos de los trabajadores de 16 años representaban aproximadamente el 38,6% del salario mínimo establecido para los trabajadores de 18 años o más, mientras que los salarios mínimos de los trabajadores de 17 años equivalían aproximadamente al 61,3%.

Sin embargo, a partir de ese año se llevó a cabo una homogenización en los salarios mínimos de los trabajadores menores de edad. Esto hizo que los salarios mínimos de los grupos de 16 y 17 años pasaran a representar conjuntamente un 65,9% del salario mínimo correspondiente a los trabajadores de 18 años o más. En otras palabras, se redujo la brecha existente entre los salarios mínimos de los trabajadores menores de edad y los mayores de 18 años.

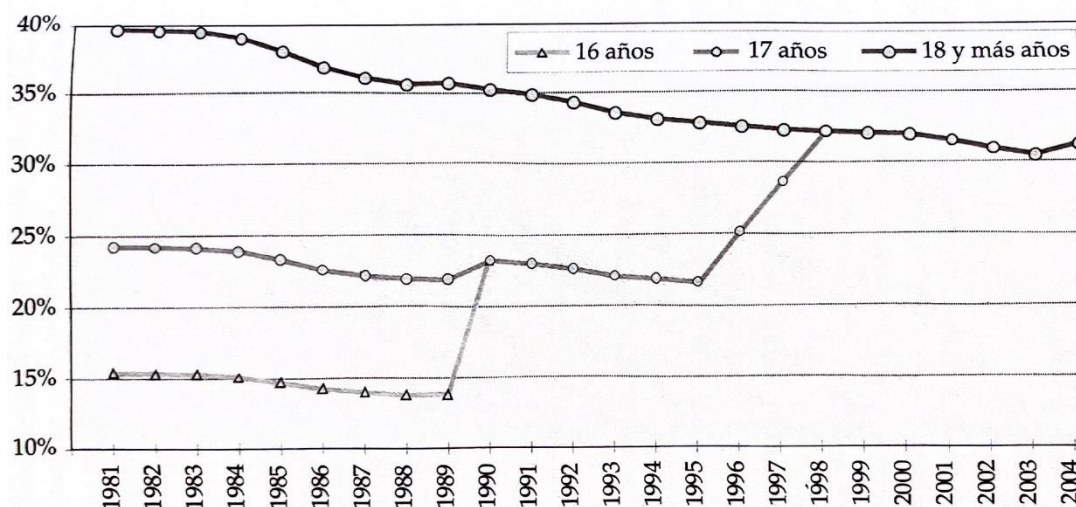
Por otro lado, es interesante analizar la evolución del salario mínimo por edades respecto a la ganancia media a través del Índice de Kaitz.

El índice de Kaitz es una medida que se utiliza para evaluar la equidad y la calidad de los salarios en una economía. Este indicador se obtiene al dividir el salario mínimo interprofesional (SMI) entre el salario promedio de la economía.

Un bajo índice de Kaitz indica que el salario mínimo es bajo en comparación con el salario medio, lo cual implica una mayor desigualdad y dificultades para los trabajadores con ingresos más bajos. Por otro lado, un alto índice de Kaitz señala que el salario mínimo es relativamente alto comparándolo con el salario medio, lo que proporciona una mayor protección y seguridad económica para los trabajadores con ingresos más bajos.

En el gráfico 3 se muestra como el salario mínimo para los diferentes grupos de edad ha ido descendiendo en relación con el salario medio de la economía. Sin embargo, la homogenización del salario mínimo para los grupos de edad de 16 y 17 años ha implicado que los índices de Kaitz por grupos de edad evolucionara de manera diferente.

GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE KAITZ POR EDADES



Fuente: Pérez & González (2005)

En los últimos años, ha habido un aumento en el número de trabajadores afectados por el salario mínimo. Este impacto se extiende de manera indirecta al resto de los salarios presentes en la economía. El salario mínimo se considera como un punto de partida en las negociaciones colectivas, especialmente para aquellos grupos laborales con menos habilidades y capacitación, es decir, los grupos de trabajadores menos cualificados.

En otras palabras, el salario mínimo establece un nivel mínimo de remuneración que puede utilizarse como referencia para garantizar que todos los trabajadores reciban un salario justo y adecuado por su trabajo, sin importar su nivel de habilidad. Actúa como un estándar que busca asegurar que ningún trabajador quede por debajo de un nivel básico de remuneración en sus condiciones laborales.

El salario mínimo puede jugar un papel crucial en la elegibilidad de diversos programas gubernamentales que proporcionan apoyo financiero y social a las personas de bajos ingresos. Si el salario de un trabajador se encuentra por debajo del umbral establecido como salario mínimo, puede ser susceptible para

acceder a la asistencia provista por estas instituciones. Esto puede representar un apoyo significativo para mejorar su calidad de vida y brindarles un respaldo necesario.

Es importante destacar que el salario mínimo tiene un impacto particular en los siguientes grupos: adolescentes, jóvenes entre las edades de 20 y 24 años, mujeres de todas las franjas de edad y trabajadores que laboran a tiempo parcial. Estos grupos suelen ser especialmente afectados por las regulaciones y los cambios en el salario mínimo, ya que suelen depender de empleos que se encuentran en los niveles de ingresos más bajos.

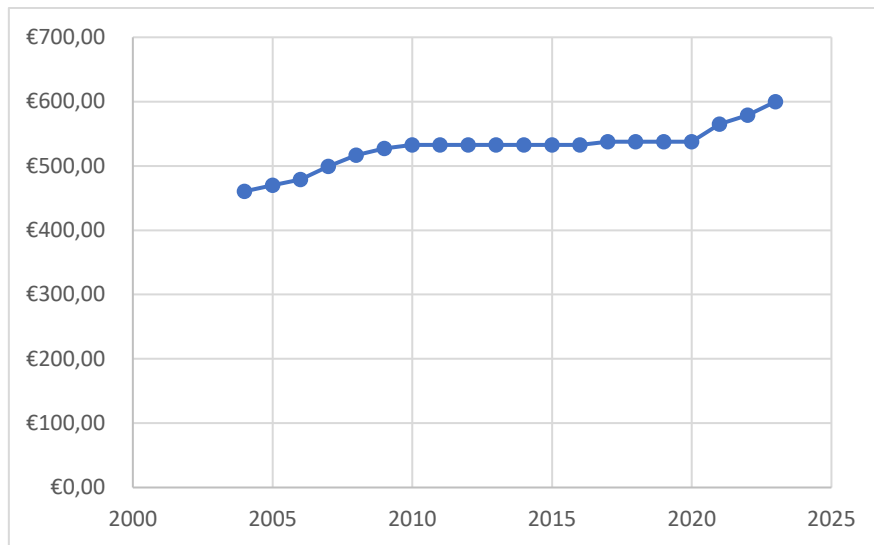
3.2 Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, también llamado IPREM es un índice que se utiliza en España para establecer los límites de renta en diversas situaciones y ayudas públicas, tales como:

- Acceso a vivienda protegida: el IPREM se utiliza como baremo para determinar los precios máximos de venta o alquiler de las viviendas protegidas.
- Subsidios y ayudas sociales: el IPREM se utiliza como referencia para establecer los límites de renta a partir de los cuales se puede acceder a diferentes tipos de ayudas y prestaciones sociales, como por ejemplo el subsidio por desempleo.
- Tasas y precios públicos: en algunos casos, el IPREM se utiliza como referencia para establecer las tasas y precios públicos que deben pagar los ciudadanos por ciertos servicios y trámites.
- Ayudas a la cultura: el IPREM se utiliza para establecer las cuantías de algunas ayudas y becas en el ámbito de la cultura.

En general, el IPREM se aplica en todas aquellas situaciones en las que se necesita establecer un límite de renta o ingresos para poder acceder a ciertas prestaciones o servicios públicos.

GRÁFICO 4: IPREM MENSUAL



Fuente: elaboración propia

El IPREM fue introducido en España el 1 de julio de 2004 a través del Real Decreto-ley 3/2004. Su propósito principal fue mejorar la regulación del salario mínimo interprofesional y aumentar su valor. Mediante este decreto, se establece el IPREM como un indicador público que ofrece una alternativa al salario mínimo interprofesional para establecer una referencia en el acceso a diversas prestaciones, beneficios y servicios públicos.

Los primeros valores oficiales del IPREM se establecieron para el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2004, siendo de 15,35 euros diarios, 460,50 euros mensuales y 5.526 euros / 6.447 euros anuales, dependiendo de si se incluían o no las pagas extraordinarias.

Desde su implementación en 2004, el IPREM ha sido actualizado anualmente para reflejar cambios en la inflación y otros factores económicos. Estas actualizaciones se realizan a través de los Presupuestos Generales del Estado y posteriormente se publican en la Ley de Presupuestos. La introducción del IPREM se realizó con el propósito de evitar posibles restricciones en las ayudas sociales debido al incremento del salario mínimo interprofesional. Su objetivo es garantizar que las prestaciones y beneficios públicos estén alineados con las

condiciones económicas cambiantes y proporcionar un marco más equitativo y adecuado para el acceso a estas ayudas.

Cuando el IPREM se creó, tanto la cuantía de este como del salario mínimo interprofesional eran idénticas, pero conforme pasaba el tiempo y los indicadores evolucionaban, el SMI se situaba por encima del IPREM, Este año 2023, el IPREM mensual es de 600 euros, un 3,6% mayor al ejercicio fiscal anterior, el IPREM anual (12 pagas) es de 7.200 euros y el IPREM diario es de 20 euros.

El IPREM es un indicador muy parecido al salario mínimo, pero cuentan con una serie de diferencias, el SMI está destinado al sector laboral y, por otro lado, el IPREM es un índice para calcular ingresos en muchos ámbitos, está destinado a otras ayudas como pueden ser subsidios y pensiones. Las principales diferencias entre ambos son:

- Definición y uso: El salario mínimo es el importe mínimo establecido por ley que los empleadores deben pagar a sus empleados por hora o por mes. Su objetivo principal es proteger los derechos laborales y garantizar un nivel mínimo de ingresos para los trabajadores. En cambio, el IPREM es un indicador económico utilizado como referencia para determinar límites de renta y patrimonio en situaciones relacionadas con prestaciones y ayudas públicas en España.
- Finalidad: El salario mínimo se aplica directamente en el ámbito laboral, asegurando que los trabajadores reciban una remuneración justa y adecuada por su trabajo. Por otro lado, el IPREM se utiliza para establecer límites de renta y patrimonio en el acceso a diferentes ayudas sociales, subsidios, becas y otros beneficios públicos.
- Cálculo y actualización: El salario mínimo se fija mediante acuerdos entre los gobiernos, los sindicatos y los empleadores, considerando diversos factores económicos y sociales. El cálculo del IPREM, por su parte, se basa en el salario mínimo interprofesional (SMI) y en la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC). El valor del IPREM se actualiza anualmente por el Gobierno de España.
- Ámbito de aplicación: El salario mínimo es aplicable a todos los trabajadores asalariados, independientemente de si reciben o no ayudas o prestaciones sociales. El IPREM, en cambio, se utiliza en situaciones

específicas relacionadas con el acceso a vivienda protegida, ayudas sociales, becas y tasas públicas, entre otros.

En resumen, mientras el salario mínimo se enfoca en asegurar una remuneración mínima justa para los trabajadores, el IPREM se utiliza como un indicador económico de referencia para determinar límites de renta y patrimonio en diferentes ámbitos de prestaciones y ayudas públicas en España.

CUADRO 1: EVOLUCIÓN DEL IPREM (2004-2023)

AÑO	IPREM mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)	SMI mensual
2004	460,50 €	5.526,00 €	6.447,00 €	460,50 €
2005	469,80 €	5.637,60 €	6.557 €	513,00 €
2006	479,10 €	5.749,20 €	6.707,40 €	540,90 €
2007	499,20 €	5.990,40 €	6.986,80 €	570,60 €
2008	516,90 €	6.202,80 €	7.236,60 €	600,00 €
2009	527,24 €	6.326,86 €	7.381,33 €	624,00 €
2010	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	633,30 €
2011	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	641,40 €
2012	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	641,40 €
2013	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	645,30 €
2014	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	645,30 €
2015	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	648,60 €
2016	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €	655,20 €
2017	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €	707,60 €
2018	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €	735,90 €
2019	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €	900 €
2020	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €	950,00 €
2021	564,90 €	6.778,80 €	7.908,60 €	965,00 €
2022	579,02 €	6.948,24 €	8.106,28 €	1.000,00 €
2023	600,00 €	7.200,00 €	8.400,00 €	1.080,00 €

Fuente: www.iprem.com.es

La evolución del IPREM ha sido variable a lo largo de los años, reflejando la situación económica del país y la inflación. Desde su creación, ha habido aumentos y disminuciones en el valor del IPREM, pero en general, ha tendido a

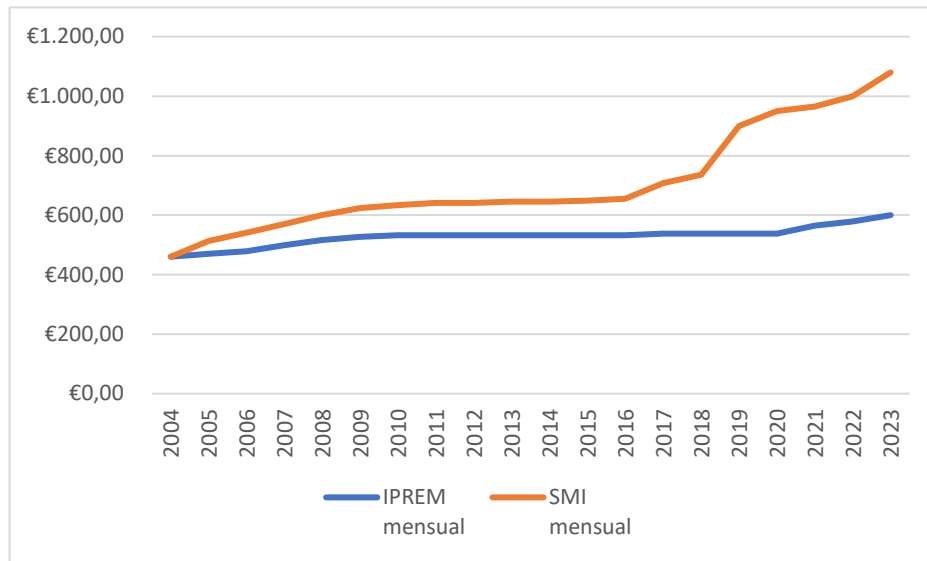
aumentar con el tiempo para reflejar la inflación y el aumento del costo de vida. Se puede observar que el IPREM ha aumentado un 30,29% desde su creación, ya que en el año 2004 había un IPREM mensual de 460,50 euros y en la actualidad, en 2023 hay un IPREM de 600 euros. Desde 2004 hasta 2009 se ha ido incrementando poco a poco y a partir del 2010 hasta 2016 tuvo un valor constante, concretamente 532,51 euros mensuales. En 2017 aumento, quedándose constante durante 4 años, y posteriormente ha seguido aumentando hasta la actualidad.

Por otro lado, el SMI, entre el 2004 y el 2007 se ha incrementado de forma de notable, destacando el ejercicio entre 2018 y 2019. En el segundo periodo el SMI ha aumentado un 22,3%, llegando a los 900 euros mensuales, tal y como afirmo el Banco de España, en 2021 se destruyó empleo entre las personas de 45 y 64 años.

El IPREM es una herramienta clave para garantizar que las personas de bajos ingresos tengan acceso a la asistencia financiera y social que necesitan para mejorar su calidad de vida.

Si comparamos el IPREM mensual con el Salario Mínimo Interprofesional mensual observamos que el IPREM siempre ha estado por debajo con valores muy contantes, sin embargo, el SMI ha variado casi todos los años de forma gradual. Conforme pasan los años la diferencia entre los dos indicadores era cada vez mayor, a partir de 2018, hasta la actualidad, el SMI crecía a un mayor ritmo y se puede observar notablemente la diferencia.

GRÁFICO 5: COMPARACIÓN DEL IPREM Y EL SMI DESDE 2004 HASTA 2023



Fuente: Elaboración propia

En conclusión, el IPREM desempeña un papel crucial al ser utilizado como criterio para determinar si las personas son elegibles para recibir diversas formas de asistencia financiera, como subsidios de desempleo y subvenciones. Además, se utiliza comúnmente para establecer el límite de ingresos requerido para acceder a viviendas de protección oficial. En el ámbito laboral, el IPREM también es un indicador fundamental que, junto con el salario mínimo, se emplea para establecer regulaciones y requisitos específicos.

4. EFECTOS DEL SMI SOBRE EL EMPLEO

En España, se han llevado a cabo numerosos estudios y discusiones para examinar las repercusiones del salario mínimo en el empleo. Algunas investigaciones han llegado a la conclusión de que un aumento en el salario mínimo puede tener un efecto negativo en el empleo, especialmente entre los jóvenes y los trabajadores con menor nivel de habilidades y formación. Sin embargo, otros estudios han planteado que los impactos del salario mínimo en el empleo no son tan claros y pueden estar influenciados por otros factores económicos y laborales. En definitiva, existe un debate continuo sobre la relación

entre el salario mínimo y el empleo, y se requiere un análisis exhaustivo para comprender completamente sus efectos en el mercado laboral.

El aumento del salario mínimo puede tener diferentes efectos en el empleo, y la investigación sobre este tema no llega a un consenso claro. Algunos argumentan que un aumento del salario mínimo puede llevar a una reducción en el empleo, especialmente en sectores con márgenes de beneficio ajustados o empresas pequeñas con recursos limitados. Estas empresas pueden encontrar difícil asumir los costos adicionales de un salario mínimo más alto y pueden verse obligadas a reducir su fuerza laboral o a limitar las contrataciones.

Por otro lado, hay quienes sostienen que un aumento del salario mínimo puede estimular la demanda y el consumo, lo que a su vez puede generar un impulso económico y, potencialmente, contrarrestar cualquier impacto negativo en el empleo. Además, argumentan que un salario mínimo más alto puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir la pobreza laboral y fomentar la productividad y la retención de empleados.

El salario mínimo es una medida implementada por el gobierno que tiene impactos tanto positivos como negativos en el mercado laboral. En cuanto a su efecto distributivo, no existe una conclusión definitiva de antemano. Cuando se establece o aumenta el salario mínimo, las empresas pueden reaccionar de al menos cuatro maneras distintas, cada una de las cuales tiene consecuencias distributivas muy diversas.

La relación entre el salario mínimo y el empleo es un asunto complejo y sujeto a debate. Existen múltiples factores que influyen en la generación de empleo, como la situación económica, la competencia empresarial y las políticas laborales gubernamentales, entre otros. Por lo tanto, resulta complicado establecer una relación directa y concluyente entre el salario mínimo y el empleo en España.

A continuación, analizamos un estudio realizado por González y Pérez (2005) acerca del salario mínimo y mercado de trabajo en España. Los resultados que

analizan son a partir de estudios como Pérez (1995)¹, Dolado et al. (1996)²; González (1997)³, Pérez et al. (2002)⁴; González et al. (2003)⁵ y por último Neumark y Wascher (2004)⁶.

Se ha encontrado una relación negativa entre el salario mínimo y el empleo adolescente, es decir, para trabajadores entre 16 y 19 años. Los estudios han mostrado que un aumento del salario mínimo del 10% puede reducir el empleo adolescente entre un 1,2% y un 6%, con un promedio aceptado alrededor del 2%. En cambio, para los trabajadores jóvenes entre 20 y 24 años, la subida del salario mínimo no parece tener un impacto significativo en su nivel de empleo. En cuanto al empleo femenino, la elevación del salario mínimo tiene un efecto nulo o ligeramente negativo. Además, los estudios realizados no han encontrado un efecto significativo en el empleo de trabajadores mayores de 25 años debido a variaciones en el salario mínimo. Para entender mejor el impacto del salario mínimo en el empleo de trabajadores adultos con bajos niveles sociolaborales, se necesita una muestra poblacional más específica. Desafortunadamente, no hay suficientes estudios en España que aborden este problema de manera directa. Sin embargo, hay evidencia que sugiere que la tasa de desempleo puede ser una variable útil en la evaluación de los efectos del salario mínimo en lugar del empleo directo. Esta evidencia apunta a la necesidad de más investigaciones en profundidad para comprender el efecto del salario mínimo en diferentes grupos poblacionales y su relación con el empleo. En cuanto a los impactos del

¹ Adolescentes (16-19 años): -0,61 (t=-3,59); jóvenes (20-24 años): -0,2 (t=-3,51); adultos (25 años y más): 0 (t=1,22)

² Adolescentes (16_19 años): -0,15 (t=-1,65); jóvenes (20-24 años): 0,063 (t=1,22); todas las edades: 0,082 (t=1,38)

³ Adolescentes (16-19 años): Femenino (0,16; -0,19) (t=-2,2; -2,6); Masculino (-0,12; -0,2) (t=-1,9; -2,9); jóvenes (20-24 años): 0,04 (t=1,6); adultos: no se aprecia; mujeres: -0,04 (t=-2,1)

⁴ Adolescentes (16-19 años): (-0,27; -0,28) significativo, (16-17 años): (-0,18; -0,25) significativo, (18-19 años): (-0,6; -0,65) significativo.

⁵ Adolescentes (16-19 años): -0,54 significativo al 5%

⁶ Adolescentes (16-19 años): -0,16 poco significativo; jóvenes (20-24 años): 0,03 poco significativo

salario mínimo en el desempleo, se analizan estudios como los de: González y Pérez (2001)⁷; Pérez et al. (2002)⁸

Se destacan diversos resultados obtenidos en el estudio. Uno de ellos revela el notable efecto de la unificación de los salarios mínimos según la edad en la reducción del desempleo entre los jóvenes. Específicamente, se ha observado que cada incremento del 10% en el salario mínimo para menores de edad se ha asociado a un aumento del 2% en la tasa de desempleo. Además, se ha constatado que un aumento relativo del 10% en el salario mínimo de los adultos ha llevado a una disminución del 3,7% en la tasa de desempleo de los adolescentes que sus edades comprenden entre los 16 y 17 años.

En relación con los adolescentes mayores de 18 años, se ha observado que un aumento en su salario mínimo puede llevar a un aumento en su tasa de desempleo, mientras que ocurre lo contrario cuando se incrementa el salario mínimo de los menores. Es importante destacar que, en caso de que ambos salarios mínimos experimenten un aumento similar, la tasa de desempleo de este grupo específico se verá incrementada.

Por otro lado, los resultados también señalan que un aumento del 10% en el SMI para los adultos no cualificados podría resultar en un aumento del 4,2% en la tasa de desempleo de hombres sin cualificación y del 5,8% en mujeres sin cualificación. Además, se ha observado una relación negativa entre el salario mínimo de los menores de edad y las ocupaciones de adultos no cualificados, lo que sugiere que estos últimos podrían ser reemplazados por adolescentes cuyo salario es más bajo. Este efecto se observa especialmente en el caso de las mujeres.

En resumen, estas características resaltan la complejidad de los efectos del salario mínimo en el desempleo, mostrando que su impacto puede variar dependiendo de la edad, el género y la cualificación de los trabajadores.

⁷ Adolescentes 16-17 años: (SMI 16-17: 0,2 significativo al 1%), (SMI 18+ : -0,37 significativo al 1%); Adolescentes 18-19 años: : (SMI 16-17: -0,23 significativo al 10%), (SMI 18+ : 0,3 significativo al 10%); Adultos no cualificados (varones): : (SMI 16-17: -0,32 significativo al 5%), (SMI 18+ : 0,42 significativo al 5%); Adultos no cualificados (mujeres): : (SMI 16-17: -0,34 significativo al 1%), (SMI 18+ : 0,58 significativo al 1%)

⁸ Adolescentes 16-19 años: Empleo: -0,27 significativo; actividad: -0,21 significativo; tasa de paro: 0,024 significativo

El Banco de España publicó un informe que examina los efectos del aumento del salario mínimo en el empleo en España, ofreciendo una perspectiva más amplia que los estudios anteriores. Para evaluar el impacto, el informe emplea una estrategia de "diferencias en diferencias" que analiza las tendencias de empleo en tramos salariales afectados y no afectados por el incremento del salario mínimo en 2019. Los resultados obtenidos son consistentes a través de diversas especificaciones de grupos de control y tratamiento, y la conclusión principal revela un efecto negativo y significativo en el empleo. Sin embargo, el informe no logra determinar con precisión los canales específicos que contribuyeron a este deterioro en el desempeño laboral. Aparte el Banco de España llevó a cabo investigaciones adicionales para examinar la probabilidad de que los trabajadores afectados por el aumento del salario mínimo en España experimenten la pérdida de empleo, una reducción en su jornada laboral o se conviertan en trabajadores autónomos. Los resultados del estudio revelan un efecto significativo y positivo en la probabilidad de perder el empleo y sufrir una reducción en la jornada laboral, especialmente notable entre los trabajadores jóvenes y aquellos mayores de cincuenta años. Estos hallazgos proporcionan una perspectiva adicional sobre los efectos del incremento del salario mínimo en diferentes segmentos de la fuerza laboral.

El objetivo principal del estudio es analizar y calcular el impacto de un aumento en el salario mínimo interprofesional (SMI) en diferentes grupos de edad y en función de la brecha salarial existente entre el salario anterior y el nuevo SMI legal. Para lograrlo, se han utilizado dos modelos distintos.

El primer modelo permite examinar cómo varía el efecto del incremento del SMI en grupos específicos de edad y en relación con la distancia salarial entre el salario anterior y el nuevo SMI. Esto implica considerar que los efectos pueden ser diferentes dependiendo de la edad de los trabajadores y la magnitud de la diferencia entre sus salarios anteriores y el nuevo SMI.

Por otro lado, el segundo modelo se enfoca únicamente en determinar si el trabajador pertenece al colectivo afectado por el aumento del SMI, sin considerar la distancia salarial en la que se encuentre. En este caso, se evalúa el impacto general del aumento del SMI en el conjunto de trabajadores afectados, sin realizar una discriminación por edad o brecha salarial.

En resumen, estos modelos permiten analizar de manera más precisa los efectos de la subida del SMI en diferentes grupos de edad y considerando la distancia salarial, o bien, evaluar el impacto general en el colectivo afectado sin tener en cuenta estas variables adicionales.

El siguiente cuadro presenta los resultados de simulaciones realizadas con datos hasta 2019 para dos modelos diferentes, desglosados en cuatro grupos de edad. La primera columna muestra la incidencia, es decir, el porcentaje de trabajadores afectados en cada grupo de edad en 2018. Según datos actualizados de la Muestra continua de vidas laborales (MCVL), la incidencia del SMI de 2019 es del 4,8% del total, lo que es ligeramente menor que el trabajo anterior de Lacuesta, Izquierdo y Puente (2019) que encontró el 6,2% para 2017. Este cambio puede ser coherente con la disminución en el porcentaje de trabajadores con salarios más bajos. Aunque la incidencia se ha reducido en comparación con los datos de 2017, todavía existe una gran disparidad por grupos de edad, y los trabajadores más jóvenes siguen siendo los más afectados.

**CUADRO 2: EFECTOS DE LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO EN 2017 Y 2019
SOBRE LA PROBABILIDAD DE PERDER EL EMPLEO PARA LOS ASALARIADOS
AFECTADOS**

% y pp

Edad	Impacto del SMI de 2019 (a)			Impacto del SMI de 2017 (b)		
	Afectados (%) (c)	Pérdida de empleo de los afectados		Afectados (%) (d)	Pérdida de empleo de los afectados	
		Modelo 1	Modelo 2		Modelo 1	Modelo 2
		Distancia al SMI	Indicador		Distancia al SMI	Indicador
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
De 16 a 24 años	19,1	-2,2***	-1,9***	19,6	-1,6***	-1,9***
De 25 a 32 años	8,0	-2,0***	-0,7***	5,2	-0,4**	0,0
De 33 a 44 años	3,7	-1,9***	-4,0***	0,8	-6,4***	-6,7***
De 45 a 64 años	3,3	-3,0***	-5,4***	0,8	-7,9***	-9,1***
De 16 a 64 años	4,8	-2,3	-3,2	2,2	-2,6	-2,8

a Microsimulación basada en la reestimación con datos de la MCVL de 2013-2019 siguiendo la metodología de Galán y Puente (2015), para salarios inferiores a 1.300 euros, y tomando la estructura salarial de la MCVL de 2018. Estimando por separado cada grupo de edad. Variables de control incorporadas en la estimación, además de la distancia al SMI o el indicador de estar afectado por la subida del SMI: salario real, sexo, grupo de edad, nacionalidad española/extranjera, indicador de temporalidad, indicador de pluriafiliación, antigüedad en el puesto de trabajo, estructura del hogar (n.º de menores de 6 años, n.º de menores de entre 7 y 15, n.º de personas de entre 16 y 65, y n.º de personas de 65 años o más), año y mes.

b Lo mismo que en (a) pero estimando el modelo con datos de 2013-2017, y usando la información de 2016 para la microsimulación. Se ha impuesto efecto nulo en el modelo 2 (con indicador) para el grupo de edad de entre 25 y 32 años por no ser significativo el coeficiente correspondiente.

c Entre los trabajadores a jornada y mes completo del régimen general, aquellos que cobran menos que el SMI de 2019 en 2018.

d Entre los trabajadores a jornada y mes completo del régimen general, aquellos que cobran menos que el SMI de 2017 en 2016.

Fuente: Barceló et al. (2021) Efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia empírica para España. Documentos ocasionales

De acuerdo con este estudio, el aumento del salario mínimo en 2019 podría haber resultado en una disminución de entre 94,200 y 172,700 puestos de trabajo, lo que representa una reducción del 0.6% al 1.1% en la tasa de empleo.

Finalmente, en este estudio del Banco de España se examina la repercusión del incremento del salario mínimo en la probabilidad de que los desempleados que alguna vez recibieron el salario mínimo encuentren nuevamente empleo. En este análisis, también se encontró un efecto significativo, lo que indica que tanto la destrucción de empleo como la menor creación de nuevos puestos de trabajo fueron factores relevantes para explicar el impacto negativo del salario mínimo en el empleo. Estos resultados sugieren que la subida del salario mínimo puede tener implicaciones más amplias en el mercado laboral, afectando tanto a los empleados actuales como a aquellos que buscan reintegrarse al mercado

laboral. Según otro estudio De la Rica et al (2021) se obtienen resultados tales que el aumento del salario mínimo en el año 2019 tuvo un efecto nulo en el empleo a corto plazo (es decir, durante los primeros seis meses), pero se fue agravando gradualmente a lo largo del tiempo. Los datos también sugieren que este efecto se debió principalmente a la pérdida de empleo, aunque en menor medida a una reducción en la intensidad laboral. Sin embargo, es importante destacar que estos efectos no se produjeron igualmente en todos los grupos afectados por la medida. Por eso, se evaluó el impacto en diferentes colectivos, diferenciándoles en edad, género y tipo de jornada.

- En primer lugar, en el colectivo según la edad se puede concluir que las personas mayores de 30 años son las más afectadas por la pérdida de empleo debido al aumento del salario mínimo, mientras que los trabajadores menores de 30 años son más afectados por una reducción en las horas trabajadas. El análisis de estos dos grupos de edad ha revelado diferencias significativas en cuanto al impacto de la medida. En concreto, las personas mayores de 30 años parecen ser las más afectadas por el aumento del salario mínimo.
- En segundo lugar, en el colectivo según el género se puede concluir que los resultados sugieren que el aumento del salario mínimo tiene un impacto similar tanto en hombres como mujeres en cuanto a la pérdida de empleo y la reducción de las horas trabajadas. En otras palabras, no hay una diferencia significativa entre los dos géneros en cuanto al efecto de la medida.
- En último lugar, en el colectivo según el tipo de jornada se puede concluir que los trabajadores a tiempo completo son los más afectados por el aumento del salario mínimo y experimentan un impacto negativo mayor que aquellos que trabajan a tiempo parcial. Es decir, el impacto de la medida varía de manera significativa según la jornada laboral. Las personas que trabajan a tiempo completo tienen una mayor probabilidad de perder su empleo, en un primer momento la diferencia de estos con las personas que trabajan a tiempo parcial es muy pequeña, pero esta se va incrementando con el tiempo.

5. CONCLUSIONES

En este último apartado trataremos de resumir el contenido de este trabajo acerca del salario mínimo y sus efectos sobre el empleo y las conclusiones que hemos obtenido del estudio.

Hemos comprobado que el impacto de la implementación de un salario mínimo puede variar dependiendo del tipo de mercado laboral en el que nos encontremos. Hemos estudiado dos mercados de trabajo diferentes, en un mercado laboral competitivo, la introducción de un salario mínimo puede conducir a la destrucción de empleo. Sin embargo, en un mercado laboral con un modelo de monopsonio, la misma medida puede tener un efecto totalmente opuesto, es decir, incrementar el empleo.

En resumen, el impacto de la implementación de un salario mínimo en el empleo puede ser diferente según el tipo de mercado laboral. En un mercado competitivo, puede haber una reducción del empleo, mientras que, en un mercado con modelo de monopsonio, puede haber un aumento del empleo como resultado de esta medida.

Inicialmente entre 1980 y 1990, el salario mínimo interprofesional se distribuía según la edad, dividida en tres grupos, el primer grupo formado por las personas de 16 años, el segundo grupo con las personas de 17 años y el último grupo formado por las personas de 18 años o más. Pero finalmente en 1998 el SMI se aplicó a todos los trabajadores de la misma manera.

Es relevante señalar que según estudios como Pérez (2005) y Dolado et al. (1996), los grupos que se ven particularmente afectados por el salario mínimo son los siguientes: adolescentes, jóvenes de 20 a 24 años, mujeres de todas las edades y trabajadores a tiempo parcial. Estos grupos tienden a experimentar un impacto más significativo debido a las regulaciones y variaciones en el salario mínimo, dado que suelen depender de empleos con ingresos más bajos.

Es importante resaltar la incorporación del Índice de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) en España en 2004. Este indicador fue diseñado con el propósito de proporcionar una alternativa al salario mínimo interprofesional (SMI). Su función

principal es establecer un límite de renta o ingresos que determina el acceso a prestaciones o servicios públicos.

El IPREM ha desempeñado un papel fundamental al evitar que las subidas del salario mínimo interprofesional afecten negativamente a las prestaciones y servicios públicos. Esto se debe a que el IPREM se actualiza a un ritmo diferente al salario mínimo, lo que permite mantener un equilibrio y evitar que las personas beneficiarias de prestaciones o servicios públicos se vean perjudicadas por incrementos bruscos en el salario mínimo.

Por último, en cuanto a los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo, existen tanto efectos negativos como efectos positivos. Por un lado, hay estudios como: González y Pérez (2005) que piensan que existe una relación negativa entre el salario mínimo y el empleo adolescente, es decir, si se establece un salario mínimo se incrementa la probabilidad de perder el empleo. El aumento del salario mínimo puede tener consecuencias en el mercado laboral, impactando a empleados existentes y a aquellos que buscan volver a trabajar. Y, por otro lado, algunos argumentan que aumentar el salario mínimo puede impulsar la demanda y el consumo, lo que podría tener efectos positivos en la economía y compensar posibles impactos negativos en el empleo.

En conclusión, aunque ha habido diversos estudios que explican los distintos efectos que puede llegar a tener el salario mínimo interprofesional la investigación sobre este tema no llega a un consenso claro.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Avellaneda, J. (2021, octubre). Efectos sobre el empleo del SMI. <https://www.ultimahora.es/noticias/economico/2021/10/04/1305561/efectos-sobre-empleo-del-smi.html>.
- Barceló et al. (2021) Efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia empírica para España. Banco de España. *Documentos ocasionales*.
- Card, D. y Krueger, A.B. (1995): "Myth and Measurement: The New Economics of Minimum Wages", Princeton, Princeton University Press.
- Cebrián, I., Rodríguez, C., Toharia, L. & Pitarch, J. (2010): "Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española", *Revista de Economía Laboral*, 7.
- De la Rica et al. (2021). El impacto el salario mínimo interprofesional en la desigualdad y el empleo.
- Dolado et al. (1996): "The Economic Impact of Minimum Wage in Europe", *Economic Policy*, 23, pp. 317-372.
- Dolado, J. & Felgueroso, F. (1997): "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", *Moneda y Crédito*, 204.
- Dolado, J. (junio de 2021), "El discurso del Banco de España sobre el SMI". *El País*
- Doménech, R. (2019). ¿Es bueno o malo que suba el salario mínimo? *La Voz de Galicia*. https://www.lavozdegalicia.es/noticia/opinion/2019/02/09/bueno-malo-suba-salario-minimo/0003_201902G9P11991.htm
- Esteban, J. (2023, enero). *La subida del SMI de 2019 disparó hasta un 20,4% el riesgo de perder el empleo*. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12130083/01/23/La->

subida-del-SMI-de-2019-disparo-hasta-un-204-el-riesgo-de-perder-el-
empleo-.html.

- González Güemes, I. (1997): “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres. Evidencia empírica para el caso español”. *Cuadernos económicos de ICE*.
- González Güemes, I. (2000): “Salario mínimo y empleo en España”. Universidad de Valladolid.
- Gonzalez y Perez (2001): «Equating out minimum wages in Spain by age», *Estudios sobre la Economía Española*, serie: Economía del Trabajo y Política Social, núm. 98, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).
- Jiménez, J., & Martínez, A. (2021, julio). *Evaluaciones recientes de los efectos del Salario Mínimo Interprofesional*. <https://nadaesgratis.es/juan-luis-jimenez/evaluaciones-recientes-de-los-efectos-del-salario-minimo-interprofesional>.
- *La diferencia entre el SMI y el IPREM (s.f.)*. <https://www.cuestioneslaborales.es/la-diferencia-entre-el-smi-y-el-iprem/>
- Lacuesta et al. (2019): Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder empleo. Banco de España.
- Manning (2021): The elusive Employment Effect of the Minimum Wage.
- Neumark, D. y Wascher, W. (2004): “Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*.
- Neumark y Shirley (2021): Myth or measurement: what does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the united states?

- Pérez, C. (1995): “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo: evidencia empírica para España”, Actas de las I Jornadas de Economía Laboral, Alcalá de Henares.
- Pérez Domínguez, C. & González Güemes, I. (2005):” Salario mínimo y mercado de trabajo”. Instituto de Estudios Económicos.
- Pérez et al. (2002): Los efectos simultáneos del salario mínimo sobre el empleo, la participación y la tasa de paro de los adolescentes españoles»; Moneda y Crédito, 215, pp. 225-245.
- *¿Qué es el IPREM?* (2023, marzo). <https://www.pibank.es/que-es-el-iprem/>
- Quinto, C. (2021, 15 noviembre). *IPREM*. <https://www.rankia.com/diccionario/fiscalidad/iprem>