



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias  
Económicas y Empresariales**

**Grado en Administración y Dirección  
de Empresas**

**El Salario Mínimo en España y  
los países de la OCDE**

Presentado por:

***Carmen Báez Villarroel***

***Valladolid, 11 de julio de 2023***

## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es estudiar, analizar y comparar el salario mínimo, tanto en España como en los principales países de la OCDE. En primer lugar, se exponen de manera teórica los diferentes efectos que puede tener la fijación de un salario mínimo legal en el mercado de trabajo en un modelo de competencia perfecta y en uno monopsonístico. A continuación, se explica la historia y evolución del salario mínimo interprofesional en España. Igualmente, se analiza el Índice de Kaitz en la economía española y la importancia del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). En el siguiente apartado se realiza una descripción de la historia y evolución del salario mínimo en los principales países de la OCDE. Además, se explican los diferentes métodos para establecer dicha remuneración en un país y las diferentes variantes que pueden existir. Finalmente, se lleva a cabo una comparación del salario mínimo legal en los países de la OCDE que cuentan con este mecanismo, así como de su Índice de Kaitz.

**Palabras clave:** salario mínimo, mercado de trabajo, OCDE

## **ABSTRACT**

The aim of this paper is to study, analyse and compare the minimum wage, both in Spain and in the main OECD countries. Firstly, the different effects that the setting of a legal minimum wage can have on the labour market in a perfect competition model and in a monopsonistic model are presented in a theoretical way. Then, the history and evolution of the minimum wage in Spain is explained. It also analyses the Kaitz Index in the Spanish economy and the importance of the Public Indicator of Multiple Effect Income. The following section describes the history and evolution of the minimum wage in the main OECD countries. In addition, the different methods for setting minimum wages in a country and the different variants that may exist are explained. Finally, a comparison of the legal minimum wage in OECD countries with this mechanism and its Kaitz Index is carried out.

**Keywords:** minimum wage, labour market, OECD

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	5
2.	TEORÍA DEL SALARIO MÍNIMO .....	6
2.1.	Modelo competitivo .....	6
2.2.	Modelo de monopsonio .....	8
3.	EL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA.....	9
3.1.	Historia y evolución .....	10
3.2.	Evolución del Índice de Kaitz .....	13
3.3.	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).....	14
4.	EL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE .....	16
4.1.	Alemania .....	19
4.2.	Francia .....	22
4.3.	Estados Unidos .....	24
4.4.	Reino Unido .....	26
4.5.	Italia.....	29
4.6.	Comparación del salario mínimo y del Índice de Kaitz.....	30
5.	CONCLUSIONES .....	33
6.	BIBLIOGRAFÍA .....	36
7.	ANEXOS .....	38

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Efecto del salario mínimo en un mercado competitivo.....	7
Gráfico 2:	Efecto del salario mínimo en un mercado monopsonístico.....	8
Gráfico 3:	Evolución del SMI en España desde 1980 hasta la actualidad.....	11
Gráfico 4:	Comparación de la tasa de crecimiento del SMI y la variación anual del IPC Armonizado .....	12
Gráfico 5:	Evolución del Índice de Kaitz .....	14
Gráfico 6:	El salario mínimo y el IPREM .....	15

Gráfico 7: Evolución del salario mínimo en Alemania .....	21
Gráfico 8: Evolución del salario mínimo en Francia .....	23
Gráfico 9: Evolución del salario mínimo en Estados Unidos .....	25
Gráfico 10: Evolución del salario mínimo en Reino Unido.....	27
Gráfico 11: El salario mínimo en los países de la OCDE .....	31
Gráfico 12: Salario mínimo por regiones de los países de la OCDE .....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variantes del salario mínimo en algunos países de la OCDE .....	18
Tabla 2: Índice de Kaitz en los países miembros de la OCDE .....	32
Tabla 3: SMI y tasa de crecimiento del SMI en España 1980-2023.....	38
Tabla 4: Salario mínimo en los países de la OCDE 2016-2021 (en \$ a precios constantes en 2021 PPA).....	39

## 1. INTRODUCCIÓN

El salario mínimo se define como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado” (Organización Internacional del Trabajo, 2017). El interés por esta remuneración mínima ha aumentado durante los últimos años, ya que han sido muchos los países que han fortalecido los sistemas de salarios mínimos existentes o establecido unos nuevos, con el objetivo de luchar contra la desigualdad y la pobreza de los trabajadores.

Como se explicará en el Apartado 2 de este trabajo, los efectos del establecimiento de un salario mínimo en la economía dependen del modelo de mercado de trabajo en el que nos encontremos. En el caso de un modelo competitivo, la fijación de un salario mínimo puede causar a disminución del empleo. Por otro lado, en el modelo monopsonista, podría causar tanto una disminución como un incremento del empleo, dependiendo de la cuantía de esta remuneración.

En el tercer apartado de este trabajo se comentará la historia del salario mínimo en España desde su creación en 1963, así como su regulación y situación actual. Además, se analizará tanto su evolución, como la de su relación con los cambios en el poder adquisitivo de los trabajadores que reciben esta retribución, mediante de la tasa de crecimiento del salario mínimo y las tasas de variación del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA); y su importancia frente al salario medio de la economía, a través del Índice de Kaitz.

Seguidamente, se realizará una breve aproximación al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), el indicador que sustituyó en 2004 al salario mínimo como referencia para determinar el acceso a prestaciones sociales; y compararemos la evolución de los dos instrumentos.

En el apartado 4, sobre el salario mínimo en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se llevara a cabo una breve introducción a esta organización y se analizará la existencia de un salario mínimo en los países miembros, ya sea establecido mediante la vía legislativa, aplicada en países como Estados Unidos o Francia; o a través de convenios colectivos, utilizada, por ejemplo, en Bélgica o Italia.

Asimismo, comentaremos las distintas variantes que pueden existir en el salario mínimo de un país, siendo las más destacadas las diferencias entre el salario mínimo en distintos sectores y según la edad.

Posteriormente, se explicará más profundamente la historia, evolución y el sistema de fijación del salario mínimo en Alemania, Francia, Estados Unidos, Reino Unido e Italia. Igualmente, observaremos las distintas variantes que existen en cada país y realizaremos un análisis de los colectivos más afectados por el salario mínimo en cada estado.

Finalmente, se comparará el salario mínimo legal en los estados miembros de la OCDE que cuenten con este mecanismo, así como un análisis del Índice de Kaitz en estos países.

En el último apartado de este trabajo se resumirán las principales conclusiones a las que podemos extraer de él, tanto en España como en los países miembros de la OCDE.

## **2. TEORÍA DEL SALARIO MÍNIMO**

En este apartado analizaremos teóricamente los efectos de la existencia de un salario mínimo en el mercado de trabajo, que varían dependiendo del tipo de mercado. En cuanto a mercados competitivos, se ha llegado a la conclusión general de que el establecimiento de un salario mínimo causa la destrucción de empleo de aquellos trabajadores menos cualificados. Sin embargo, en mercados no competitivos, podría llegar a causar un aumento del empleo si se cumplen ciertas condiciones, que analizaremos más adelante.

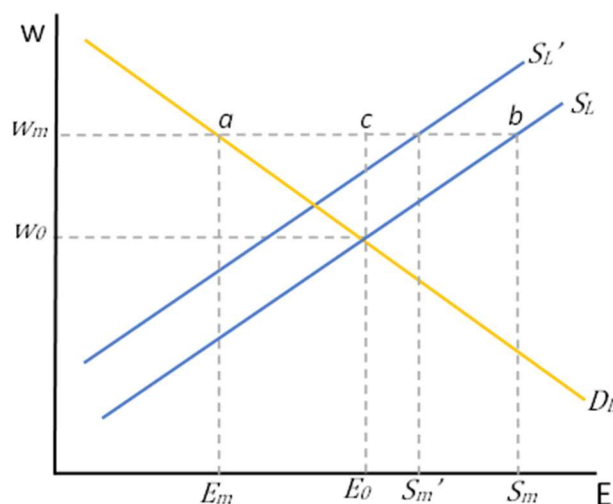
### **2.1. Modelo competitivo**

Según el modelo competitivo del mercado de trabajo, todos los trabajadores del mercado son homogéneos, es decir, todos los trabajadores tienen la misma cualificación y realizan el mismo esfuerzo. Basándose en esta hipótesis, el salario recibido por el trabajador se define según su productividad marginal.

Como se puede ver en el Gráfico 1, el empleo ( $E_0$ ) y salario de equilibrio de mercado ( $w_0$ ) se determinan según las curvas de oferta y demanda de trabajo,  $S_L$  y  $D_L$  respectivamente. Al imponer el salario mínimo ( $w_m$ ) por encima del de

equilibrio (puesto que si estuviera por debajo sería irrelevante), aparecen una serie de efectos que, generalmente, llevan a la destrucción del empleo.

Gráfico 1: Efecto del salario mínimo en un mercado competitivo



Fuente: elaboración propia

El primer efecto a analizar es el cambio en el empleo. Con el nuevo salario, el empleo disminuye de  $E_0$  a  $E_m$ , ya que se debe mantener la igualdad entre el salario y el valor de la productividad marginal. Según la elasticidad de la demanda de trabajo, esta variación será mayor o menor.

El efecto que tiene el establecimiento de un salario mínimo sobre la oferta de trabajo es ambiguo, tal y como analiza González Güemes (2000). Por un lado, aumentar el salario hace que la oferta de trabajo aumente, debido a un desplazamiento a lo largo de la recta que hace que pase de  $E_0$  a  $S_m$ . Por otra parte, al disminuir la demanda de trabajo, los trabajadores abandonan la búsqueda de un empleo, debido a la reducción de la probabilidad de encontrar un empleo (denominado efecto desánimo). Como consecuencia de dicho abandono, la oferta de trabajo se reduce, dando lugar a una nueva curva, desplazada a la izquierda ( $S_L'$ ). Al ser estos dos efectos de signo contrario, su suma causar un aumento o una disminución de la oferta de mano de obra; o incluso puede hacer que permanezca constante.

En el caso representado en el Gráfico 1, el resultado de estos efectos es el aumento neto de la cantidad de trabajo ofrecida. Sin embargo, si la oferta de trabajo se hubiera desplazado a la izquierda del punto  $c$ , la cantidad de trabajo

ofrecida hubiera disminuido; y si se hubiera desplazado justo hasta  $c$ , se hubiera mantenido constante.

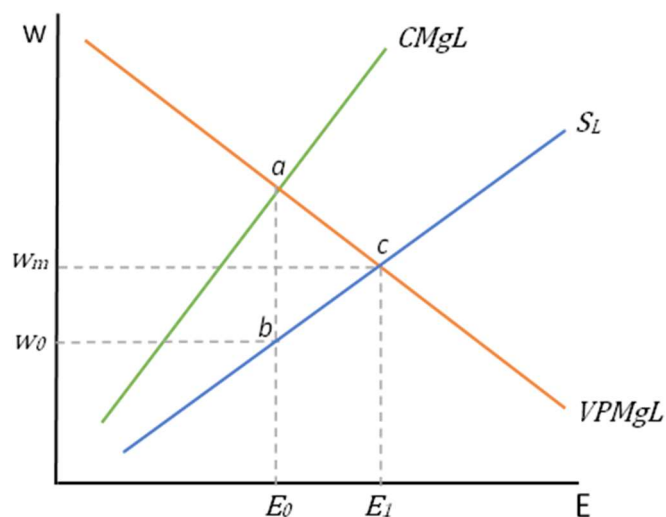
Por último, el desempleo también sufre los efectos del establecimiento del salario mínimo. Con un salario mínimo  $w_m$ , el desempleo vendría dado por la distancia  $ab$ ; sin embargo, este no es el desempleo real, sino el desempleo involuntario, es decir, la diferencia entre el desempleo total y la disminución de la oferta debida al efecto desánimo, mencionado anteriormente.

## 2.2. Modelo de monopsonio

El modelo de monopsonio se basa en un mercado de trabajo no competitivo en el que existe solamente un comprador de trabajo, por lo que la oferta tiene pendiente positiva y deberá pagar un salario más elevado si quiere atraer a más trabajadores. Además, el coste marginal del trabajo es mayor que la oferta.

Como se puede observar en el Gráfico 2, el empleo de equilibrio de mercado ( $E_0$ ) se define por la intersección entre el valor de la productividad marginal del trabajo (VPMgL) y el coste marginal del trabajo (CMgL); y el salario de equilibrio de mercado ( $w_0$ ) se obtiene como el valor la curva de oferta de trabajo ( $S_L$ ) en el nivel de empleo del equilibrio de mercado.

Gráfico 2: Efecto del salario mínimo en un mercado monopsonístico



Fuente: elaboración propia

Dicho salario de equilibrio es menor que el que se obtendría si estableciéramos el salario por competencia perfecta, ya que es menor al valor que se obtendría



utilizando la productividad marginal del trabajo. Este hecho, conocido como “explotación monopsonista”, permite que al establecer un salario mínimo por encima del salario de monopsonio se pueda aumentar el empleo.

Los efectos de la implantación de un salario mínimo dependen de la cuantía de dicho salario y de la distancia entre el salario de equilibrio en monopsonio y el salario en competencia perfecta, en el que a su vez influyen el valor de la productividad marginal del trabajo y en la oferta de trabajo.

En cuanto al valor de la productividad marginal del trabajo, los efectos están influenciados por su elasticidad. Cuanto más inelástica sea, la probabilidad de que el salario mínimo cause una disminución en el empleo será menor.

La oferta de trabajo influye de manera incierta según el nivel de salario mínimo fijado. Si este es mayor que el punto *a*, los efectos serían los mismos que en el modelo de competencia perfecta, es decir, disminución del empleo, aumento de la participación y aparición de desempleo. Cuando el salario mínimo se encuentra entre los puntos *b* y *c*, aparecería un aumento del empleo y no existiría desempleo. Por último, si el salario mínimo se encuentra entre el equilibrio en competencia perfecta (punto *c*) y el punto *a*, causaría una reducción del empleo respecto al empleo en competencia perfecta ( $E_1$ ), la fuerza de trabajo se incrementaría y aparecería desempleo (González Güemes, 2000).

### **3. EL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA**

La Organización Internacional del Trabajo define el salario mínimo como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado”.

Es fijado anualmente por el Gobierno mediante Real decreto, habiendo consultado previamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. Su cuantía se decide en base al Índice de Precios de Consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y la coyuntura económica general, según el 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.

La ley regula el salario mínimo para trabajadores fijos, trabajadores eventuales o temporeros (aquellos que no trabajan en una misma empresa más de 120 horas), y trabajadores del hogar. Dicha cantidad deberá recibirse únicamente en dinero, no existe la posibilidad de que sea aminorado por retribuciones en especie otorgadas a los trabajadores.

Igualmente, se indican los ajustes que se deben hacer si las horas trabajadas no se corresponden con la jornada legal del trabajo, es decir, 40 horas semanales. De realizar más horas de las correspondientes, se deberán añadir al salario mínimo la parte proporcional correspondiente a domingos y festivos; en caso contrario, si se realizasen menos horas, la retribución se calculará mediante prorrata. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022)

A continuación, analizaremos la historia y evolución del salario mínimo en España y los efectos que este tiene sobre los trabajadores. Por otro lado, se presenta el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), el cual sustituyó en 2004 al salario mínimo como referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones.

### **3.1. Historia y evolución**

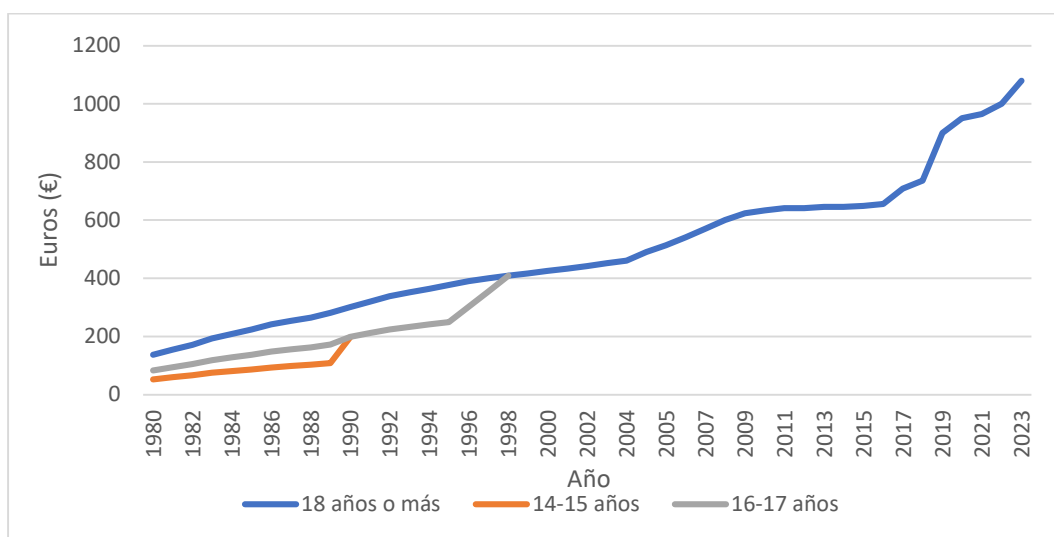
En España existían reglamentos salariales que establecían los salarios mínimos dependiendo de la provincia, la edad y el sector, pero no fue hasta 1963 cuando se creó el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para toda la economía, fijado en 1.800 pesetas mensuales (10,82€). A partir del año 1980, el salario mínimo comenzó a ser regulado por el Gobierno, consulta previa a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

No obstante, no siempre ha existido un único salario mínimo para todos los trabajadores. Como se puede observar en el Gráfico 3, entre 1980 y 1998 llegaron a convivir hasta 3 salarios mínimos diferentes según la edad. En una primera etapa, existieron remuneraciones mínimas distintas para los trabajadores de 16 años, de 17 años, y mayores de 18 años. Durante este período, la tasa de crecimiento de los tres salarios fueron similares, manteniéndose los salarios del primer grupo de trabajadores en torno al 40% del

salario de los mayores de edad, mientras que los segundos cobraban en torno al 60%.

En 1990 estos grupos se redujeron a dos: menores y mayores de 18 años. En esta época los trabajadores de 16 años que percibían el salario mínimo vieron su ganancia aumentada a casi el doble (pasaron de cobrar 108,36€ a 198,33€), aunque todavía correspondía solamente al 65% del salario mínimo de los mayores de edad. A partir de 1995, los salarios de los menores de edad crecieron a un ritmo muy rápido, con una tasa de crecimiento en torno al 20% anual, hasta llegar a 1998, cuando se estableció un salario mínimo único, independientemente de la edad (408,93€).

Gráfico 3: Evolución del SMI en España desde 1980 hasta la actualidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

A continuación, utilizando este mismo gráfico (Gráfico 3) analizaremos la evolución del Salario Mínimo en España desde el año 1980, cuando comenzó a ser regulado por el Gobierno, hasta la actualidad. Tomaremos como referencia el valor establecido para mayores de 18 años en el periodo anterior a su unificación.

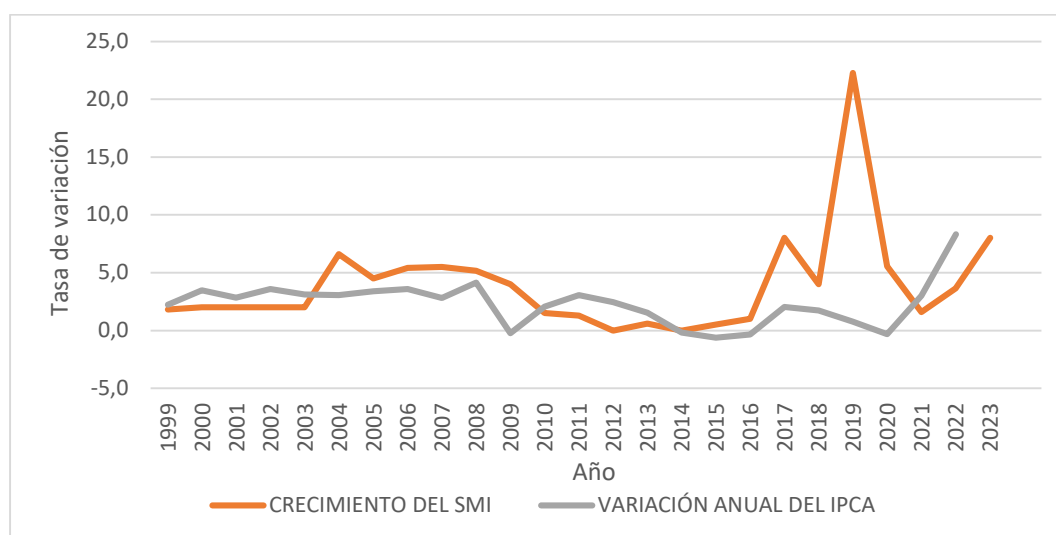
Analizando el gráfico podemos diferenciar 4 etapas en la evolución del salario mínimo. La primera comprende hasta 2004, donde el salario mínimo aumenta a un ritmo constante. Desde 2004 hasta 2009 observamos un crecimiento más rápido, y, a partir de este año, el salario apenas varía durante 7 años. En 2017

comenzamos a ver una serie de subidas muy fuertes, siguiendo esta tendencia hasta el día de hoy.

Con el objetivo de analizar los cambios en el poder adquisitivo de los trabajadores que perciben esta remuneración, compararemos la tasa de crecimiento del salario mínimo con la variación anual del IPC Armonizado, es decir, los datos del Índice de Precios de Consumo siguiendo la metodología de la Unión Europea (Gráfico 4).

Podemos observar que este gráfico sigue una distribución similar que la evolución del salario mínimo. De esta manera, procederemos a analizar la evolución de las dos variables, diferenciando también 4 etapas: hasta 2004, de 2005 a 2009, de 2010 a 2014 y de 2015 en adelante.

Gráfico 4: Comparación de la tasa de crecimiento del SMI y la variación anual del IPC Armonizado



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y de INE Base

En la primera etapa, la variación anual del IPCA y el salario mínimo crecen a un ritmo similar. No obstante, los trabajadores perdieron poder adquisitivo durante estos años; exactamente, la pérdida acumulada de poder adquisitivo respecto a 1983 fue de un 14% según el Informe “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España”, emitido en 2021 por el Banco de España. Entre 2005 y 2009 la subida de los salarios mínimos compensó la variación del IPCA, pero en 2010 esta situación volvió a revertirse.

La última etapa, que comprende desde 2015 hasta la actualidad, la analizaremos en dos fases, ya que en 2020 ocurrió la pandemia del COVID-19. Entre 2015 y 2020, la tasa de crecimiento del salario mínimo fue muy superior a la variación anual del IPCA, produciéndose en 2019 el mayor aumento del salario mínimo en la historia de España, un 22,5% (el nuevo salario mínimo se fijó en 900€ mensuales). En estos años hubo un crecimiento medio anual acumulado del 10% nominal (Banco de España, 2021). A partir de 2021 el IPCA está creciendo a un ritmo muy acelerado y, a pesar de que también se han producido grandes aumentos en la cuantía del salario mínimo, el crecimiento de este es menor al del IPCA.

Con el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, se eleva la cuantía del salario mínimo legal en España a 1.080€ mensuales en 14 pagas. Esto conlleva un crecimiento del 8% respecto al año anterior, mientras que la variación del IPCA del 8,3%.

Según la EPA, esta actualización beneficiará a casi 2,5 millones de trabajadores, un 13,7% del total de los asalariados del país. Además, se estima que esta medida afectará principalmente a mujeres (un 18,2% de ellas cobrarían el salario mínimo, frente a un 10,3% de los hombres) y a los jóvenes (el 31,3% de los menores de 24 años recibirían esta remuneración).

Este cambio tampoco actúa sobre todos los mercados por igual, destacando el caso del sector agrario, en el que casi un 50% de sus trabajadores se verían afectados por este cambio. Entre las comunidades autónomas que más van a notar el impacto de esta medida destacan Extremadura, Región de Murcia, Canarias, Andalucía y Galicia.

### **3.2. Evolución del Índice de Kaitz**

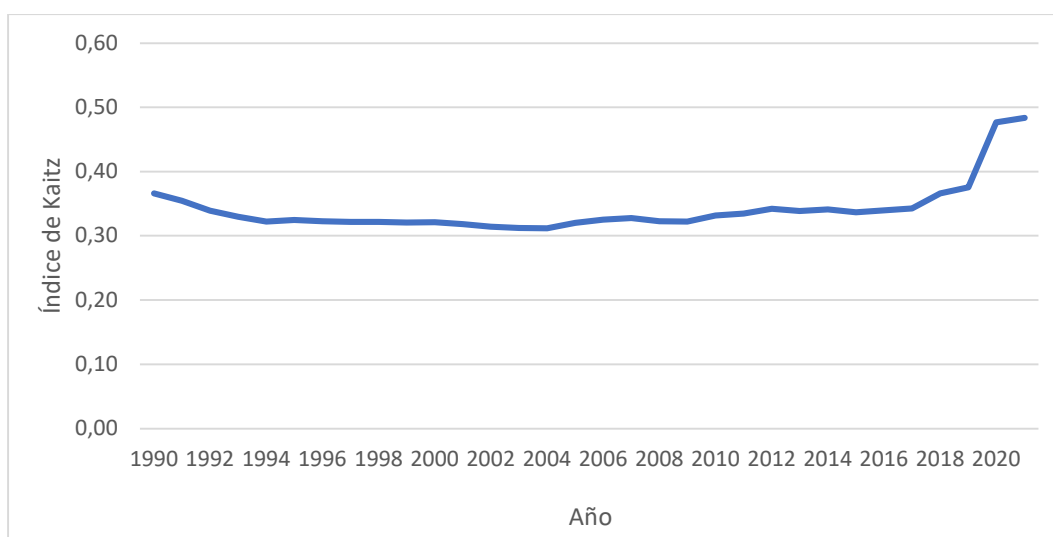
Con el objetivo de analizar los efectos que tiene la imposición del salario mínimo en España sobre los trabajadores utilizaremos el Índice de Kaitz, definido como el cociente entre el salario mínimo y el salario medio de la economía.

Hasta mediados de los años 70, el Índice de Kaitz presentaba unos valores muy elevados, en torno al 0,47, lo que quiere decir que el salario mínimo representaba aproximadamente un 47% del salario medio de la economía española. A partir

de 1976, los valores de este índice comenzaron a reducirse rápidamente hasta 1982, y más lentamente desde este momento. (Pérez y González, 2005).

Analizando la evolución del Índice de Kaitz en España desde 1990 a 2021 (Gráfico 5), podemos observar que esta tendencia decreciente ha continuado hasta 2004, siendo más pronunciada durante los primeros años. A partir de este año la proporción del salario mínimo respecto a la ganancia media de la economía ha tenido una tendencia generalmente creciente durante 13 años. A partir de 2017 las subidas han sido más notables, llegando a situarse en 0,48 en 2021.

Gráfico 5: Evolución del Índice de Kaitz



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y OCDE.stats

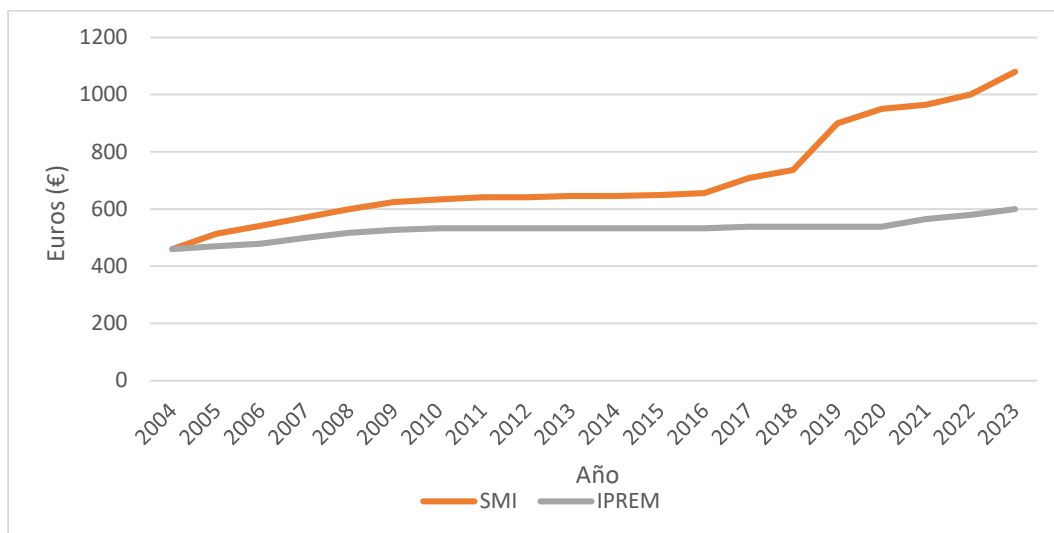
### 3.3. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se instauró en España en 2004 a través del artículo 2 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 cuantía. En este artículo se define el IPREM como un “indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos”.

Desde la implantación de este indicador, todas las partidas presupuestarias que estaban ligadas al salario mínimo ahora se rigen por el IPREM, por ejemplo, los subsidios por desempleo.

A partir del Gráfico 6 podemos observar la evolución del IPREM. En sus primeros años de existencia, este indicador creció lentamente hasta 2010, a partir de cuando se mantuvo fijo en 532,51€ mensuales durante 7 años. En 2017 incrementaron su cuantía hasta 537,84€ y permaneció inmóvil hasta 2020, cuando comenzaron una serie de aumentos hasta llegar a 600€, la cuantía del IPREM en 2023.

Gráfico 6: El salario mínimo y el IPREM



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y [www.iprem.com.es/](http://www.iprem.com.es/)

Si comparamos el IPREM con el salario mínimo, este último siempre ha sido mayor, especialmente en los últimos años. En particular, desde 2017 hasta 2023 el IPREM solamente ha aumentado un 11,56%, mientras que el SMI ha crecido un 52,6% en este mismo periodo. Con la última subida en 2023, el valor del IPREM se sitúa en 600€ mensuales.

El IPREM se puede aplicar de dos formas distintas: como determinante de la cuantía de la prestación o como determinante de la cuantía para acceder a ellas.

En el primer caso, se establece un porcentaje que se aplicará al IPREM para determinar la cuantía de la ayuda. Este es el caso de los subsidios por desempleo, cuyo mínimo se sitúa en el 80% incrementado en una sexta parte y, dependiendo de la situación personal del individuo, puede llegar hasta el 200% más una sexta parte para quien tenga 2 hijos o más.

La segunda modalidad consiste en fijar un número de veces del IPREM para calcular el límite de ingresos anuales para poder acceder a determinadas

prestaciones sociales. Por ejemplo, para acceder a viviendas de protección pública, el límite de ingresos se fija en 5,5 veces el IPREM para viviendas de protección pública básica y viviendas de protección oficial; y 7,7 veces el IPREM para viviendas de protección pública limitada.

#### **4. EL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE**

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) es un organismo internacional en el que los gobiernos de los países miembros colaboran en la creación de políticas que mejoren el bienestar social y económico de la población mundial. Fue creado tras la segunda guerra mundial con el nombre de Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE) para coordinar el Plan Marshall, y en 1961 cambiaron su denominación a OCDE, convirtiéndose en una organización de alcance mundial.

La OCDE está formada por 38 países miembros, aunque colabora con más de cien países de distintas regiones de América del Norte y del Sur, Europa, Asia y Oceanía. España forma parte de la organización desde el 3 de agosto de 1961.

En cuanto a los salarios mínimos en los países miembros, en los últimos años ha habido un creciente interés en este aspecto. En varios países se ha instaurado un salario mínimo, por ejemplo, Alemania introdujo un salario mínimo legal en 2015; y en los países que ya contaban con él se han producido aumentos significativos en su cuantía (Hungría, Reino Unido, España...). Además, debido a la creciente inflación que existe hoy en día, los países tratan de coordinar los salarios mínimos con la inflación, manteniendo así el nivel de vida de los trabajadores menos remunerados.

Actualmente, 30 de los 38 miembros de la OCDE tienen un salario mínimo legal vigente, siendo Estados Unidos primer el país miembro en el que se instauró un salario mínimo legal, en 1938. De estos países, 19 de ellos introdujeron un salario mínimo antes de 1990, entre ellos Bélgica, Corea del Sur, España, Francia, Japón o Turquía; y 11 lo hicieron después de este año, este es el caso de Hungría, Irlanda, Polonia, Reino Unido o República Checa.



En los 8 países que no cuentan con este mecanismo (Austria, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Italia, Noruega, Suecia y Suiza) existen convenios colectivos que regulan los salarios en los diferentes sectores.

Existen dos sistemas para fijar el salario mínimo en un país, mediante la legislación nacional o a través de negociación colectiva.

Esta primera opción es la que se lleva a cabo en países como España, Holanda, Francia, Reino Unido o Estados Unidos. En ella el Gobierno fija el salario mínimo a través de una ley, habiendo consultado previamente a las organizaciones sindicales. Además, en estos países también hay mínimos salariales sectoriales impuestos por la negociación colectiva, y, en todos los países, exceptuando Estados Unidos, estos pueden extenderse a las partes no firmantes si así lo considera el Gobierno.

El segundo sistema consiste en una negociación colectiva que fija un salario mínimo vinculante para las partes no firmantes. Dentro de este método hay dos variantes claramente diferenciadas: en países como Bélgica o Grecia, el salario establecido es el mismo para toda la economía; mientras que, en otros países, por ejemplo, Italia o Chipre, existen distintos salarios en función del sector.

Independientemente del método de fijación, la determinación de la cantidad del salario mínimo se basa principalmente en la evolución del índice de precios al consumo y en la situación coyuntural del país. Además, en algunos países el salario mínimo está indexado a otro indicador; como ejemplo podemos ver el caso de Luxemburgo, en el que cuando el índice de precios al consumo aumenta o disminuye un 2,5% los salarios se ajustan en la misma proporción.

Dependiendo del país, existen diferentes variantes del salario mínimo, según la edad, el nivel de cualificación, la industria, la ocupación... De todas ellas, debemos destacar la edad, ya en casi todos los países de la OCDE existen diferencias en el salario mínimo según dependiendo de los años de vida del trabajador, aunque con distintas versiones. Por ejemplo, en algunos países como Alemania, los trabajadores menores de 18 años no tienen derecho a salario mínimo, mientras que, en otros como Reino Unido, el salario mínimo aumenta según la edad.

En la tabla siguiente se puede observar las variantes en el salario mínimo en los principales países de la OCDE (Tabla 1)

Tabla 1: Variantes del salario mínimo en algunos países de la OCDE

PAÍS	VARIANTES
ALEMANIA	<p><u>Desempleados de larga duración</u>: solo reciben el salario mínimo legal varios meses después de asumir un nuevo trabajo.</p> <p><u>Minijobs</u>: ingresos máximos 520€ al mes</p> <p><u>Aprendices</u>: subsidio mínimo de formación</p>
AUSTRALIA	<p><u>Trabajadores eventuales</u>: 25% adicional de carga eventual</p> <p><u>Aprendices o becarios</u>: las retribuciones varían en función de la duración del aprendizaje y de la formación recibida.</p> <p><u>Menores de 21 años</u>: cobran un porcentaje de la tasa salarial correspondiente a los adultos.</p>
BÉLGICA	<p><u>Personas altamente cualificadas, miembros del personal profesional o directivo, deportistas profesionales, artistas de teatro, titulares de una tarjeta azul de la UE y trabajadores trasladados dentro de una misma empresa</u> tienen su propio salario mínimo.</p>
CHILE	<p>Para los trabajadores <u>mayores de 65 años o menores de 18 años</u> el salario mínimo es menor.</p>
COSTA RICA	<p>El salario mínimo se establece <u>según la ocupación y cualificación del trabajador</u>.</p>
ESTADOS UNIDOS	<p><u>Estudiantes y aprendices</u>: pueden cobrar entre un 75% y un 85% del salario mínimo</p> <p><u>Trabajadores con discapacidad</u>: salario mínimo especial si la discapacidad reduce su productividad.</p> <p><u>Empleados que reciben propinas</u>: mínimo 2.13\$/hora más las propinas que reciban</p>

	<p><u>Menores de 20 años</u>: pueden recibir un salario mínimo de \$4.25/hora durante los primeros 90 días civiles consecutivos de empleo con un empresario.</p> <p><u>Trabajadores de empresas que ganen menos de \$500.000 al año</u>: pueden cobrar menos del salario mínimo</p>
GRECIA	<u>Artesanos</u> : salario mínimo para artesanos
IRLANDA	<u>Menores de 20 años</u> : cobran un porcentaje del salario mínimo según la edad
LUXEMBURGO	<p><u>Trabajadores cualificados</u>: aumento del 20% del salario mínimo</p> <p><u>Adolescentes</u>: disminución del 20-25% del salario mínimo</p>
NUEVA ZELANDA	<p>Trabajadores principiantes (16-19 años): salario mínimo inicial.</p> <p><u>Aprendices mayores de 20 años</u>: salario mínimo de formación.</p>
PAÍSES BAJOS	<u>Entre 15 y 21 años</u> : salario mínimo para jóvenes
REINO UNIDO	<p>Diferente salario mínimo <u>según edad</u> (mayores de 23, 21-22, 18-20, menores de 18)</p> <p>Aprendices menores de 19 años o mayores de 19 que están en su primer año de aprendizaje: tarifa de aprendiz</p>

Fuente: elaboración propia a partir de datos del gobierno de cada país

A continuación, procederemos a analizar de manera más profunda el salario mínimo en algunos de los países más importantes de la OCDE: Alemania, Francia, Estados Unidos, Reino Unido e Italia.

#### 4.1. Alemania

La introducción de un salario mínimo legal en Alemania ha sido relativamente reciente, en el año 2015. Esto se debe a que el país ha contado tradicionalmente con sindicatos bien organizados que llegaban a acuerdos de negociación

colectiva efectivos en la fijación de los salarios, por lo que no había necesidad de un salario mínimo legal.

A pesar del aparente buen funcionamiento de los sindicatos, en la década de 1990, debido a decisiones políticas y la desregulación del mercado laboral, comenzó a crecer el número de trabajadores que cobraba salarios bajos. Además, en muchas de las industrias, los empleadores se negaron a participar en convenios colectivos, negando a sus trabajadores una remuneración justa.

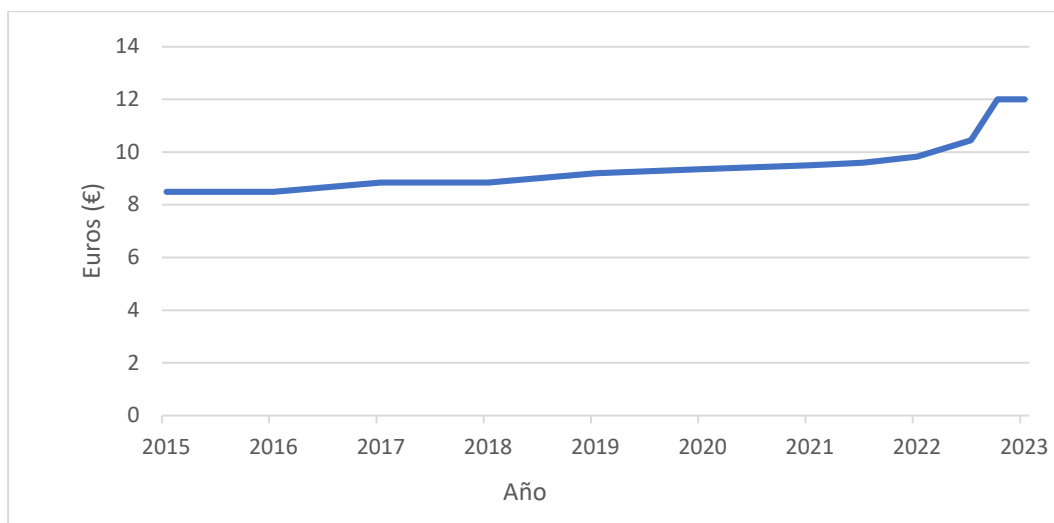
En consecuencia, en 2002, el “Sindicato Unido de Servicios” y el “Sindicato de Hostelería, Alimentación e Industrias Afines”, industrias que tradicionalmente ofrecen salarios reducidos, organizaron a un gran número de trabajadores y comenzaron a exigir la introducción de un salario mínimo legal en Alemania. A pesar de que otros sindicatos no veían esta medida como algo necesario, el Congreso Federal de la Confederación de Sindicatos Alemana tomó en 2006 la decisión de introducir un salario mínimo legal, fijado en 7,5€ por hora.

Durante el año siguiente, dicha confederación lanzó una campaña para fomentar la idea de establecer un salario mínimo legal en Alemania, pero no fue hasta las elecciones parlamentarias de 2013 cuando consiguieron obtener una opinión favorable mayoritaria, con un apoyo de más del 80% la población.

Tras las elecciones, se acordó un salario mínimo legal de 8,5€ por hora, que entró en vigor a principios de 2015. También se creó la Comisión del Salario Mínimo, una organización independiente, formada por representantes de asociaciones patronales, sindicatos y académicos, quienes se encargan de examinar cuál debe ser el salario mínimo en la situación actual para proteger a los trabajadores, y cada 2 años realizan una propuesta para la actualización de esta remuneración.

Como podemos observar en el Gráfico 7, el salario mínimo en Alemania ha tenido un crecimiento suave hasta 2022, año en el que hubo un ajuste no programado que se pactó tras las elecciones federales de 2021. Con este acuerdo se estableció un aumento progresivo del salario mínimo hasta llegar a 12€ por hora, que entró en vigor el 1 de octubre de 2022, y es el que existe actualmente.

Gráfico 7: Evolución del salario mínimo en Alemania



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Confederación Alemana de Sindicatos

Este aumento significa un incremento del 41% en el salario mínimo desde 2015 hasta la actualidad, y ha afectado a más de 5 millones y medio de trabajadores, siendo casi un 70% de ellos mujeres, y un 60% empleos temporales y “minijobs”, de los cuales hablaremos posteriormente.

El salario mínimo en Alemania se aplica en todo el país, pero además existen mínimos sectoriales, negociados entre la empresa y los sindicatos, que se recogen en un convenio colectivo, vinculante para todas las empresas del sector. Adicionalmente, existen algunos trabajadores que no están avalados por este mecanismo, este es el caso de los menores de 18 años que no han completado la formación profesional, desempleados de larga duración durante los primeros seis meses de su empleo después del final del desempleo, estudiantes con prácticas obligatorias, becarios por un período de hasta tres meses, y voluntarios.

También existen empleos para los que el salario mínimo tiene alguna peculiaridad, este es el caso de los “minijobs” -contratos temporales con un límite de 70 horas al año que se suelen compatibilizar con los estudios u otra actividad principal- y los aprendices. En cuanto a los “minijobs”, el límite de ingresos mensual son 520€, por lo que si perciben el salario mínimo de 12€ por hora podrían trabajar 43 horas al mes. Sin embargo, si cobraran un salario más alto los trabajadores deben disminuir el número de horas trabajadas. Respecto a los aprendices, no reciben el salario mínimo como tal, sino el llamado “subsidio

mínimo de formación” o, más coloquialmente, “salario mínimo para aprendices”. Esta remuneración comienza en 620€ en el primer año de formación, y va aumentando progresivamente cada año hasta llegar a 868€ el cuarto año.

Al establecerse un salario mínimo legal, también se crearon en Alemania mecanismos para evitar que las empresas lo incumplieran. Para ello se fundó el “Control Financiero del Empleo Clandestino” (Finanzkontrolle Schwarzarbeit), que se encarga de comprobar si los empresarios pagan a sus trabajadores el salario correspondiente al mínimo legal, o sectorial si corresponde, y cumplen sus obligaciones de documentación, imponiendo multas de hasta 500.000€ a los infractores.

#### **4.2. Francia**

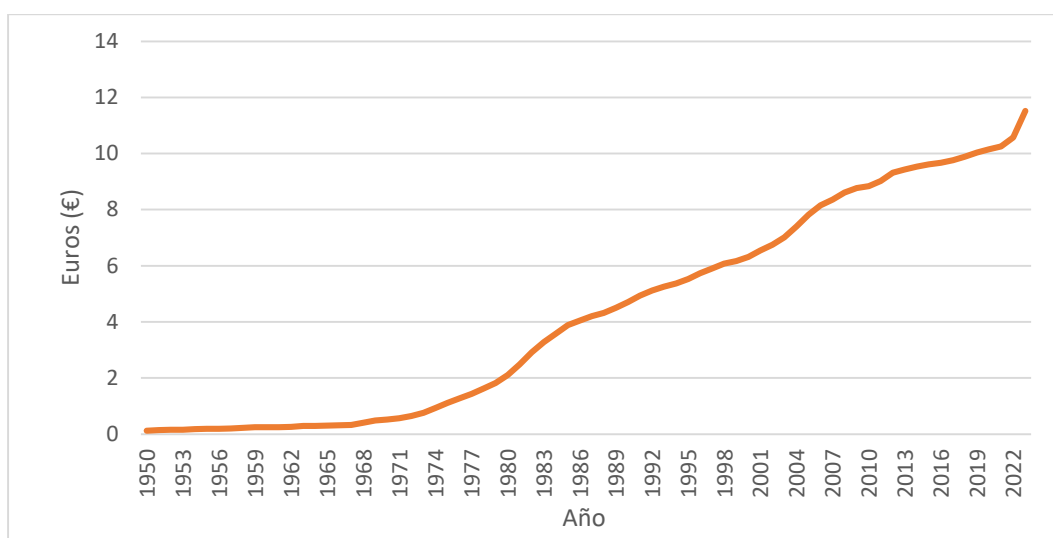
En Francia llevan existiendo normas de protección de los trabajadores desde 1899, es más, entre 1936 y 1938 hubo una gran cantidad firmas de convenios colectivos que establecían salarios mínimos en algunas industrias, pero con el inicio de la segunda guerra mundial el Gobierno decidió fijar los salarios de manera autoritaria. No fue hasta varios años después de la finalización de la segunda guerra mundial, en 1950, cuando, además de volver a liberalizar la negociación de los salarios entre el empresario y el trabajador, se estableció el salario mínimo legal para todo el país, llamado “Salario Mínimo Interprofesional Generalizado” (SMIG).

La determinación de la cuantía del nuevo salario mínimo dependía de la “Alta Comisión de Convenios Colectivos”, formado por representantes de los empleadores y los sindicatos, pero debido a varios conflictos estos no llegaron a una decisión, y el Gobierno fue el que fijó el SMIG en 75 francos por hora. Al año siguiente, debido a la elevada inflación, el Gobierno francés estableció que los aumentos del salario mínimo estarían indexados al aumento de los precios, por lo que, si la tasa de inflación aumentaba más de un 5%, el SMIG lo haría de la misma manera. Dos años después, en 1957, se disminuyó este porcentaje al 2%.

En el año 1970 se cambió el SMIG por el “Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento” (SMIC), el cual se fija no solo dependiendo del crecimiento de los

precios, sino también del aumento de los salarios medios. Además, el Gobierno puede dar un “impulso” al incremento del salario mínimo a mayores de lo establecido en la ley si lo estiman necesario, lo que hace que, a partir de este año, como podemos observar en el Gráfico 8, comience un rápido ascenso de los salarios mínimos en Francia.

Gráfico 8: Evolución del salario mínimo en Francia



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos de Francia

En 1999 se redujo la jornada laboral a 35 horas semanales en Francia, pagadas 39, y, para evitar un desajuste en las empresas, se planificó una transición gradual que llegó a incluir hasta 6 salarios mínimos distintos en 2002. Finalmente, el 1 de julio de 2005, se volvió a establecer un SMIC único para todo el país (8,03€).

Actualmente, de acuerdo con los principios establecidos en el Código de Trabajo, el SMIC se actualiza cada 1 de enero, “teniendo en cuenta la evolución del índice mensual de precios al consumo (excluido el tabaco) para los hogares del primer quintil de la distribución del nivel de vida, más la mitad de la ganancia de poder adquisitivo del salario medio por hora de los trabajadores manuales y administrativos (con la posibilidad de que las autoridades públicas decidan un aumento adicional); y cuando este índice de precios al consumo alcance un nivel correspondiente a un aumento de al menos el 2% con respecto al índice registrado cuando se fijó el SMIC inmediatamente anterior”. (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2023).

Siguiendo esta norma, el salario mínimo en Francia en 2023 se ha fijado en 11,52€ por hora. Este se aplica a todos los trabajadores mayores de edad del país, sin embargo, los menores de 18 años pueden recibir un salario menor. Los empleados menores de edad con menos de 6 meses de experiencia deben cobrar al menos un 90% del SMIC, si tienen 17 o 18 años, o un 80% en el caso de los menores de 17. Una vez que superan los 6 meses trabajados pasan a recibir el 100% de la remuneración.

En 2021, más de 2 millones de trabajadores se vieron afectados por el salario mínimo, aproximadamente un 12% del total de los asalariados del país. Entre todos ellos, el 59,3% fueron mujeres, el 21% trabajadores en empresas de menos de 10 empleados, y el 34,6% trabajadores a tiempo parcial.

Para regular el cumplimiento de los salarios mínimos, los empresarios que paguen salarios inferiores al SMIC se podrían ser sancionados por las “Direcciones Regionales de Economía, Empleo, Trabajo y Solidaridad” de Francia con una multa de 1.500 euros por cada trabajador pagado en condiciones ilegales.

#### **4.3. Estados Unidos**

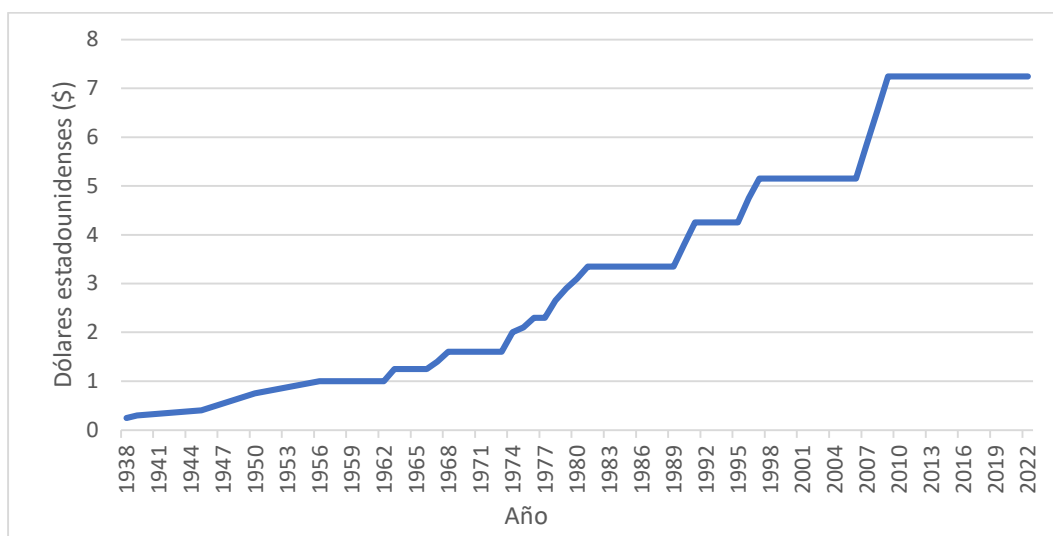
En 1938, el presidente Franklin D. Roosevelt instauró en Estados Unidos el salario mínimo legal para todo el país, con el objetivo de proteger a los trabajadores que, debido a la gran competencia entre las empresas tras la Gran Depresión, habían sufrido una reducción de sus salarios y un aumento de las horas trabajadas. Así, a través de la “Ley de Normas Justas de Trabajo” (Fair Labor Standards Act) se estableció el salario mínimo en \$0,25 por hora, además de una jornada laboral de 44 horas a la semana y la prohibición del trabajo infantil.

Tras varios aumentos a lo largo de los años (Gráfico 9), el salario mínimo llegó a \$1 en 1956, pero esta remuneración afectaba a un escaso porcentaje de la población, puesto que todavía había muchos grupos de trabajadores que no estaban protegidos por la ley. Por ello, en 1961, se aprobó una reforma en la que se incluía a los trabajadores de empresas minoristas, del sector servicios, de transporte local, construcción y gasolineras en los beneficiarios de esta



remuneración; y 5 años después se añadió también a granjeros y empleados del gobierno y de industrias como la hostelería o la lavandería.

Gráfico 9: Evolución del salario mínimo en Estados Unidos



Fuente: elaboración propia a través de datos del Departamento de Trabajo de Estados Unidos

La fijación del salario mínimo en Estados Unidos se realiza a través de reformas de la Ley de Normas Justas de Trabajo en Estados Unidos. Para ello, el Congreso debe aprobar el proyecto de ley y enviarlo al Presidente para que la promulgue y haga efectiva la ley. Desde su creación ha sido reformada 22 veces, la última fue en 2007.

Recientemente, presidentes como Obama y Biden han propuesto una reforma de esta ley para aumentar los salarios mínimos, pero estos proyectos no han sido aprobados por el congreso, por lo que el salario mínimo federal de Estados Unidos actualmente es el que se estableció tras la última reforma, \$7,25. Aproximadamente 1 millón de trabajadores cobran este salario mínimo en Estados Unidos, de los cuales casi un 50% son jóvenes.

Además del mínimo federal, los estados tienen la opción de establecer un salario mínimo estatal, que, en caso de ser más alto que el mínimo establecido por el gobierno del país, será el que deben cumplir las empresas.

De los 52 estados, solamente 5 de ellos no cuentan con un salario mínimo estatal (Alabama, Luisiana, Misisipi, Carolina del Sur y Tennessee), 2 tienen un salario mínimo menor que el federal (Georgia y Wyoming), y en 16 de ellos el salario mínimo estatal es el mismo que el federal. En todos estos estados el salario

mínimo al que están sujetos los empresarios es \$7,25 por hora, el mínimo federal.

Entre los 29 estados que cuentan con un salario mínimo estatal funcional, el distrito federal de Washington es el lugar en el que este es más elevado (\$16,5), seguido del estado de Washington (\$15.74), California (\$15.50), y Massachusetts (\$15.00). Debido a la situación actual con una elevada inflación, 18 estados tienen programado un ajuste del salario mínimo para ajustarlo a la coyuntura económica.

Hoy en día existen casos en los que el empleador no está obligado a pagar a sus trabajadores el salario mínimo legal. Estas excepciones son los empleados que reciben propinas (cobran \$2,13 por hora más las propinas que reciban), los trabajadores con discapacidad si esta reduce su productividad (tienen un salario mínimo especial), los trabajadores de empresas que ganen menos de \$500.000 al año, los menores de 20 años (pueden recibir \$4,25 por hora en los primeros 90 días de empleo), los estudiantes de secundaria que tengan 16 años o más y que estén inscritos en clases de educación vocacional (75 % del salario mínimo), y, por último, los estudiantes de tiempo completo en tiendas minoristas o de servicios, agricultura o colegios y universidades en el comercio interestatal o es un hospital, escuela o agencia gubernamental (85% del salario mínimo).

#### **4.4. Reino Unido**

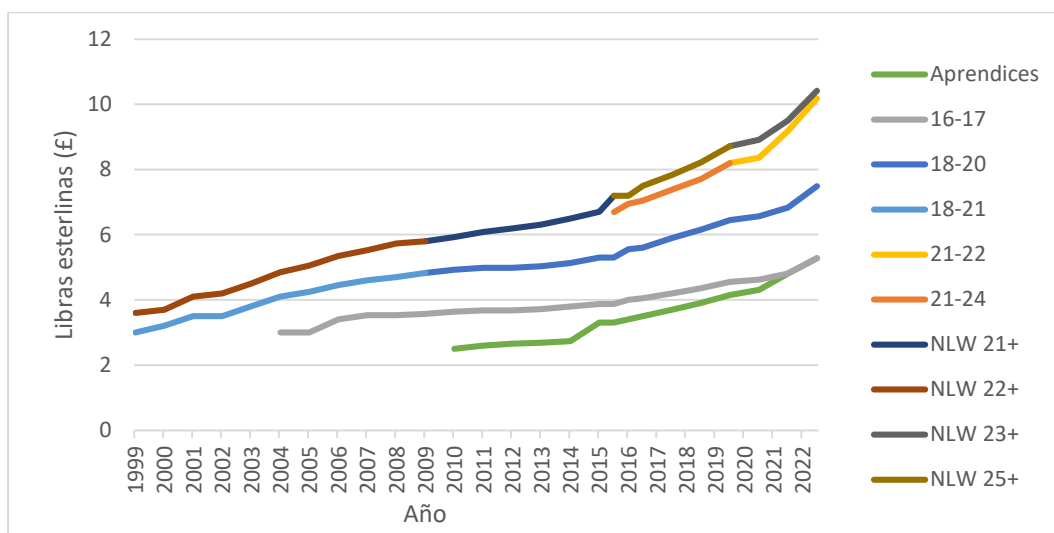
En Reino Unido han existido mecanismos para regular los salarios de los trabajadores desde 1909, cuando las “Juntas Comerciales” se encargaban de establecer una remuneración mínima para la mano de obra barata. Más tarde, estas fueron sustituidas por los “Consejos de Salarios”, formados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, y miembros independientes que mediaban entre ellos, y se encargaban de fijar las condiciones generales de los trabajadores. Estos consejos existieron hasta la 1971, cuando, debido a las presiones de empleadores y sindicatos, se estableció su abolición si no era necesaria su intervención, y a finales de la década de 1980 se aprobó su eliminación total.

Durante los años 90, el partido laborista propuso, a través de varios manifiestos, la introducción de un salario mínimo legal, pero no fue hasta después de las elecciones de 1997 cuando la Reina Isabel II anunció la creación del “Salario Mínimo Nacional” (National Minimum Wage, NMW). Este salario fue aprobado en 1998, e introducido por primera vez el 1 de abril de 1999, por valor de £3,6 por hora para mayores de 22 años, y £3 para trabajadores entre 18 y 21 años.

A lo largo de los años han existido diferentes remuneraciones según la edad del trabajador. En 2004 se introdujo una tarifa para los menores de edad, entre 16 y 17 años; y en 2010, una tarifa para los aprendices. Además, en este año se redujo la edad para recibir el NMW a 21 años. En 2016, la edad mínima se cambió de nuevo a 25 años, y 5 años más tarde, en 2021, esta se redujo de nuevo a 23. Está previsto que en 2024 esta edad vuelva a establecerse en 21 años.

En resumen, en el salario mínimo en Reino Unido se diferencian 5 grandes grupos, como podemos observar en el Gráfico 10: aprendices, menores de edad, jóvenes entre 18 y 21 años (desde 2010, con el cambio de la edad del NMW, este grupo comprende trabajadores entre 18 y 20 años), adultos jóvenes (entre el grupo de jóvenes y la edad establecida para cobrar el salario mínimo nacional), y adultos que reciben el NMW.

Gráfico 10: Evolución del salario mínimo en Reino Unido



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Gobierno de Reino Unido (gov.uk)

La cuantía del salario mínimo nacional es determinada por el Gobierno, con la ayuda de la “Comisión de Baja Remuneración” (Low pay Commission). El objetivo tradicional de esta comisión era recomendar aumentos del salario mínimo que no dañaran las oportunidades de encontrar empleo de los trabajadores con rentas más bajas, pero en los últimos años se han añadido objetivos específicos a mayores de este. En 2010 se estableció que el NMW debía alcanzar el 60% del salario mediano en 2021, y, al conseguirlo, se ha propuesto que este llegue a dos tercios del salario mediano en 2024.

Actualmente, el salario mínimo legal en Reino Unido es £10,42; £10,18 para los trabajadores entre 21 y 22 años, £7,49 para los jóvenes entre 18 y 20; y £5,28 tanto para menores de edad como para aprendices.

Como en la mayoría de los países, existen excepciones de trabajadores que no tienen derecho a recibir el salario mínimo, estos son: los autónomos que dirigen su propio negocio, directores de empresa, voluntarios, trabajadores de un programa de empleo público, miembros de las fuerzas armadas, familiares o personas que sean consideradas como familia del empresario que vivan en su domicilio, trabajadores que no han alcanzado la edad de finalización de la escolarización (normalmente 16 años), estudiantes de enseñanza superior o superior en prácticas o en un período de prácticas de hasta un año, personas que siguen a otras en el trabajo, trabajadores en programas gubernamentales de pre-aprendizaje, personas que participen en los siguientes programas de la Unión Europea (Leonardo da Vinci, Erasmus+, Comenius), personas que trabajen en una prueba de trabajo del Jobcentre Plus durante un máximo de 6 semanas, pescadores, presos, y personas que viven y trabajan en una comunidad religiosa.

A fecha 1 de abril de 2022, 1,6 millones de trabajadores percibían el salario mínimo, lo cual corresponde a un 5% del total de asalariados del país. De ellos, un 45% se encontraba solamente en 3 sectores: comercio minorista, hostelería y limpieza. Entre el total de trabajadores, un 6,4% de quienes reciben el NMW son mujeres, y, a diferencia de otros países, el grupo de edad en el que más trabajadores cobran el mínimo legal son los mayores de 65 años (9,3% del total de asalariados).

El organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la ley que regula los salarios mínimos en Reino Unido es el “HM Revenue and Custom”. Este organismo se encarga de recibir las denuncias a los empleadores que incumplen la ley y solucionar el problema a través de diferentes mecanismos, como obligar a la empresa a pagar al trabajador el dinero correspondiente a su salario de hasta 6 años previos, multas de hasta £20.000, o incluso emprender acciones legales.

#### **4.5. Italia**

A pesar de lo establecido en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que recuerda el derecho a una remuneración justa y suficiente y establece los principios para la determinación del salario mínimo, Italia es uno de los cinco países de la OCDE que actualmente no cuentan con un salario mínimo legal. Esto se debe a que en este país la firma de convenios colectivos entre empresas y sindicatos establecen un salario mínimo para el 90% de los trabajadores.

El contenido de los convenios colectivos se regula a través del “Contrato Colectivo del Trabajo Nacional” (“Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro”, CCNL), un tipo de contrato de trabajo estipulado a nivel nacional entre las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores y las asociaciones que representan a los empleadores, quienes deben llegar a un acuerdo que proteja los intereses de ambas partes.

A pesar de que pueda parecer que el Contrato Colectivo del Trabajo Nacional es un sustituto del salario mínimo legal, en la práctica no es así, ya que ni la firma de estos contratos ni su cumplimiento es obligatoria y, además, las remuneraciones mínimas establecidas son mucho menores que en otros países que sí cuentan con un salario mínimo legal.

Por todo ello, en los últimos años los sindicatos están ejerciendo presión para que se establezca un salario mínimo legal, pero todas sus propuestas han sido denegadas por el Gobierno italiano. El pasado 15 de marzo de 2023, la propuesta de un salario mínimo legal de 9€ por hora volvió a ser rechazada, ya que, como explicó la Primera Ministra italiana Giorgia Meloni: “en un contexto como el italiano, caracterizado por una alta cobertura de la negociación colectiva y un alto índice de irregularidad laboral, la solución no pasa por la fijación de un

salario mínimo legal”. (Istituto Nazionale per L'analisi delle Politiche Pubbliche, 2019)

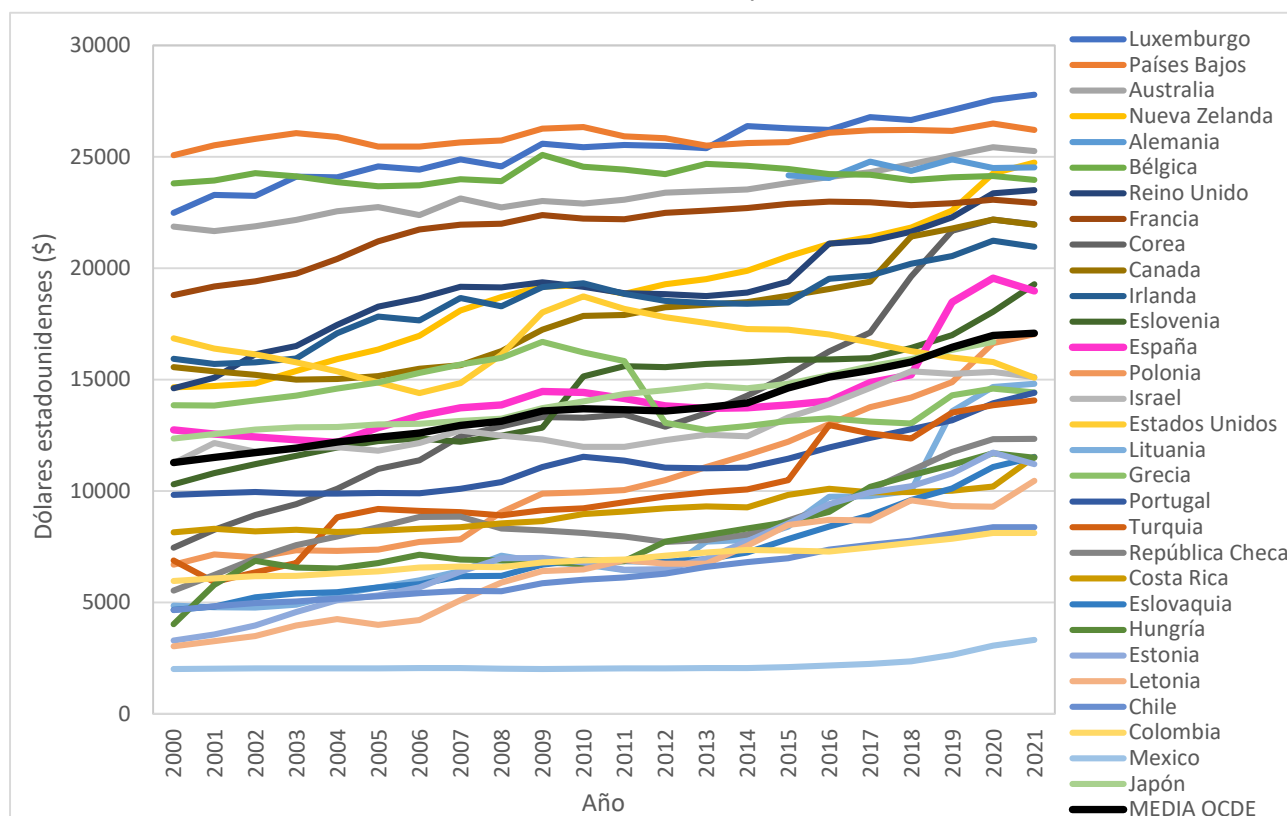
A finales de 2022, se aprobó en Italia una moción que establecía el compromiso del Gobierno de reformar el mercado de trabajo y proteger los derechos del trabajador. Además, uno de los proyectos que conforman el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia de Italia es garantizar unos niveles de ingresos de los trabajadores adecuados a la coyuntura económica del país. A pesar de ello, el Gobierno italiano ha dejado de lado el establecimiento de un salario mínimo legal, y ha optado por lograr estos objetivos modulando y fortaleciendo los CCNL, principalmente mediante la reducción de los impuestos sobre la firma de estos contratos.

#### **4.6. Comparación del salario mínimo y del Índice de Kaitz**

En este apartado analizaremos la evolución del salario mínimo legal en los 30 países de la OCDE que cuentan con este mecanismo a través del Gráfico 11. Los datos se encuentran en dólares estadounidenses, utilizando como base el año 2021, en términos de paridad del poder adquisitivo.

Como se puede observar en el gráfico, el país con el salario mínimo más alto es actualmente Luxemburgo, seguido de Países Bajos y Australia, mientras que el país con el dato más bajo es, con diferencia, México. España cuenta con el decimotercer salario mínimo más alto entre todos los países miembros que cuentan con este mecanismo, con valores similares a los de la media de la OCDE.

Gráfico 11: El salario mínimo en los países de la OCDE

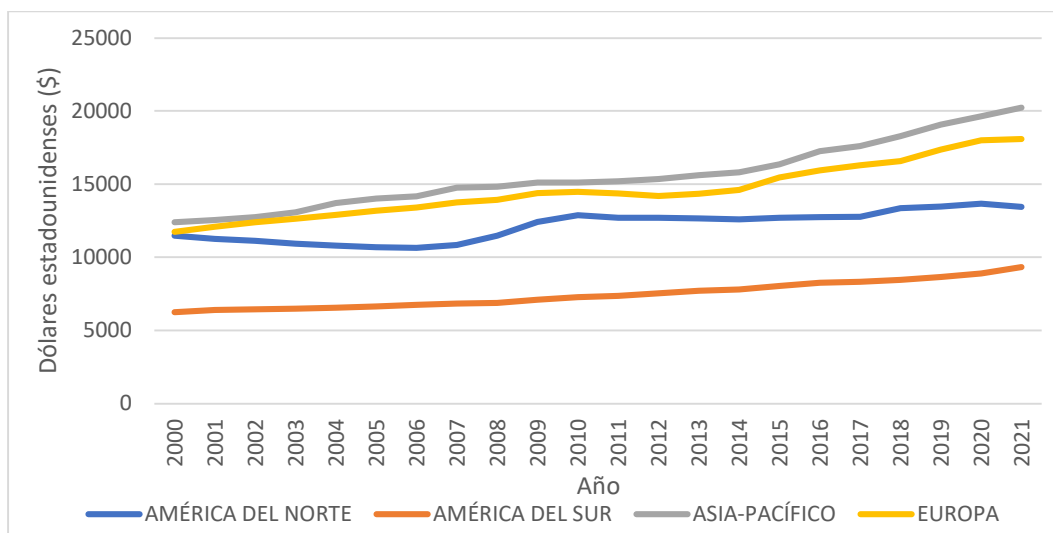


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de OCDE.stat

Asimismo, al agrupar los países en función de la región a la que pertenecen (América del Norte, América del Sur, Asia Pacífico y Europa) (Gráfico 12), encontramos un caro desequilibrio entre América del Sur, que es el continente con la media más baja (\$7.837,09 mensuales en 2021), y los territorios de Europa y Asia-Pacífico, que cuentan con unos valores similares, \$18.104,68 y \$20.232,42 mensuales respectivamente. En el caso de América del Norte, debemos resaltar que su media se ve disminuida sustancialmente por el salario mínimo existente en México, que, como hemos mencionado anteriormente, es el más bajo de los miembros de la OCDE. La media del salario mínimo en esta región en 2021 fue \$13.453,14 mensuales.

En la Tabla 4, situada en el anexo, se pueden observar los valores del salario mínimo de los países de la OCDE entre 2016 y 2021, así como qué países forman parte de cada región.

Gráfico 12: Salario mínimo por regiones de los países de la OCDE



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de OCDE.stat

También resulta interesante analizar el índice de Kaitz de los miembros de la OCDE para observar la relación entre el salario mínimo y el salario medio de la economía de cada región (Tabla 2). En la mayoría de los países, el salario mínimo representa entre el 30 y el 50% del salario medio de cada economía, situándose la media de todos ellos en 0,41.

Hay varios países que no se sitúan dentro de este rango de valores, este es el caso de Estados Unidos, México y Costa Rica, cuyo salario mínimo representa solamente un 20% del salario medio. Por el otro lado, en Grecia el Índice de Kaitz tiene un valor de 0,56, el mayor entre todos los países miembros de la OCDE, seguido de Nueva Zelanda (0,53), Corea del Sur (0,51) y Polonia (0,51). En España el Índice de Kaitz actualmente es 0,48, el sexto más alto de los países miembros de la OCDE.

Tabla 2: Índice de Kaitz en los países miembros de la OCDE

País	Índice de Kaitz en 2021
Grecia	0,560
Nueva Zelanda	0,527
Corea del Sur	0,514
Polonia	0,508
Portugal	0,485
España	0,484
Reino Unido	0,470



Francia	0,465
Eslovaquia	0,465
Australia	0,446
Eslovenia	0,439
Alemania	0,438
Hungría	0,437
Turquía	0,433
Países Bajos	0,430
Japón	0,421
Irlanda	0,411
Bélgica	0,405
Canadá	0,392
República Checa	0,390
Luxemburgo	0,377
Israel	0,358
Lituania	0,353
Estonia	0,337
Letonia	0,325
Costa Rica	0,206
México	0,202
Estados Unidos	0,202
Chile	Sin datos
Colombia	Sin datos

## 5. CONCLUSIONES

En este último apartado resumiremos los principales puntos tratados en este trabajo, así como las conclusiones que podemos extraer de él, tanto en España como en los países miembros de la OCDE.

Basándonos en un modelo teórico, los efectos que puede tener la implantación de un salario mínimo en la economía varían según el nivel de competencia del mercado de trabajo y la cuantía de esta remuneración.

Así, en un modelo competitivo, al establecer un salario mínimo por encima del salario de equilibrio causaría una destrucción de empleo. Igualmente, este

cambio afectaría a la oferta de trabajo, ya que se produciría el conocido como “efecto desánimo”, debido al abandono de la búsqueda de trabajo por parte de los trabajadores al ver disminuida la demanda. La tercera y última consecuencia serían los efectos que puede tener en el desempleo.

Por el otro lado, en el caso de un modelo monopsonístico, dependiendo de la cantidad fijada para el salario mínimo, podríamos encontrarnos tanto una disminución como un aumento del empleo.

En España, el salario mínimo legal se estableció por primera vez en 1963, fijándose en 1.800 pesetas al mes (10,82€). Desde entonces ha aumentado progresivamente hasta alcanzar en 2023 1.080€ mensuales en 14 pagas, que corresponde a un 50% del salario medio de la economía española aproximadamente.

Este año el salario mínimo ha afectado a 2 millones y medio de trabajadores en nuestro país, es decir, un 13,7% del total de los asalariados. Los colectivos más afectados han sido las mujeres y los jóvenes. Debemos resaltar la importancia que tiene esta remuneración para los empleados del sector agrícola, ya que casi la mitad de estos trabajadores cobran el salario mínimo.

Es importante destacar la figura del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), que en 2004 sustituyó al salario mínimo como nivel de referencia para la obtención de prestaciones del sector público.

Respecto al salario mínimo en los países de la OCDE, la mayoría de los miembros (30 de 38) cuentan con un salario mínimo, establecido mediante la legislación nacional, este es el método utilizado, por ejemplo, en Francia, Estados Unidos y Reino Unido; o a través de la negociación colectiva, como es el caso de Bélgica y Grecia, donde el salario mínimo es el mismo para todo el país, o Italia y Chipre, con salarios mínimos diferentes según el sector. En todos los países el salario mínimo se fija teniendo en cuenta la evolución del índice de precios al consumo, es más, en algunos países la variación de esta remuneración está indexada a las variaciones del IPC. Por ejemplo, esto sucede en Francia, donde el salario mínimo se ajusta cuando el IPC para los hogares que reciben menores rentas aumenta más de un 2% respecto al índice registrado en la última actualización del SMIC.

En los países estudiados, la evolución del salario mínimo en los últimos años ha sido creciente. Debemos destacar el caso de Alemania, ya que, a pesar de haber creado el salario mínimo legal en 2015, se encuentra entre los países con los valores más altos.

Además del salario mínimo legal para toda la economía, muchos países cuentan con distintas variantes de este según el sector o las características del trabajador (edad, cualificación...), por ejemplo, en Reino Unido encontramos hasta 4 salarios mínimos diferentes según la edad del trabajador.

Cabe resaltar el caso de Estados Unidos, donde, a pesar de que el salario mínimo del país se ha mantenido constante desde 2010, la mayoría de los estados cuentan con un salario mínimo estatal mayor al federal, por lo que son estos los que se aplican a los trabajadores. Asimismo, debemos remarcar la situación en Italia, ya que a pesar de que no existe un salario mínimo legal, la gran mayoría de los trabajadores están cubiertos por mínimos establecidos a través de convenios colectivos.

Comparando el Índice de Kaitz de los miembros de la OCDE, hemos observado que hay una gran diferencia entre los países con los datos más altos y más bajos: el país con el índice más alto es Grecia, en el que el salario mínimo representa un 56% del salario medio de la economía, mientras que, en países como Estados Unidos, tan solo representa el 20%.

Por último, después de haber analizado el efecto del salario mínimo en los trabajadores de España, Alemania, Francia, Estados Unidos y Reino Unido, observamos que afecta a entre el 5 y el 15% de los trabajadores asalariados. Los colectivos más afectados en todos ellos son las mujeres y los jóvenes. Además, los trabajadores que más perciben esta remuneración son aquellos que trabajan a tiempo parcial y quienes pertenecen al sector servicios.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Amadeo, K. (2022). *Minimum Wage: Its Purpose, History, and \$15 Wage Battle*.
- Banco de España. (2021). *Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia empírica para España*.
- Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., & Toharia, L. (2010). Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. *Revista de Economía Laboral*, págs. 1-38.
- Concialdi, P. (2020). Le salaire minimum en France: historique et débats. *Revue de l'Ires*, pág. páginas 145 a 177.
- Confederación Alemana de Sindicatos. (2023). *The minimum wage in Germany*.
- Dolado, J., & Felgueroso, F. (1997). Los efectos del salario mínimo: Evidencia empírica el caso español. *Documento de Trabajo 97-01; Serie de economía 01*.
- Francis-Devine, B. (2023). *National Minimum Wage Statistics*.
- González Güemes, I. (2000). *Salario mínimo y empleo en España*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- González Güemes, I., & Pérez Domínguez, C. (2000). El efecto de las regulaciones salariales sobre el empleo: al caso de los salarios mínimos. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, (2640), págs. 37-43.
- González Güemes, I., Pérez Domínguez, C., & Rodríguez Caballero, J. (2012). Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional en el empleo de los trabajadores inmigrantes en España. *El trimestre económico*, 79(314), págs. 379-414.
- Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples. (2023). *¿Qué es el IPREM?*  
Obtenido de <http://www.iprem.com.es/>
- Instituto de Educación Financiera del Público de Francia. (2023). *SMIC*.

- Instituto Nazionale per L'analisi delle Politiche Pubbliche. (2019). L'introduzione del salario mínimo legal en Italia. Una stima dei costi e dei beneficiari. *Policy Brief, n. 13*.
- Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (2023). *Le SMIC*. Obtenido de <https://travail-emploi.gouv.fr/>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Guía Laboral*.
- OCDE. (2022). *Minimum wages in times of Rising Inflation*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*.
- Pyper, D. (2016). *The National Minimum Wage: historical*.
- 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. (2015).
- 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 cuantía. (2004).
- Ti Consiglio un Lavoro. (2023). Salario mínimo en Italia: lo stato attuale e le proposte per il 2023. *La Repubblica*.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR. (2023). *Minimum Wage*.

## 7. ANEXOS

Tabla 3: SMI y tasa de crecimiento del SMI en España 1980-2023

<b>Año</b>	<b>SMI</b>	<b>CRECIMIENTO</b>
1980	136,85	10,2
1981	153,98	12,5
1982	170,93	11,0
1983	193,29	13,1
1984	208,79	8,0
1985	223,4	7,0
1986	241,25	8,0
1987	253,33	5,0
1988	264,69	4,5
1989	280,56	6,0
1990	300,57	7,1
1991	320,04	6,5
1992	338,28	5,7
1993	351,77	4,0
1994	364,03	3,5
1995	376,83	3,5
1996	390,18	3,5
1997	400,5	2,6
1998	408,93	2,1
1999	416,32	1,8
2000	424,8	2,0
2001	433,45	2,0
2002	442,2	2,0
2003	451,2	2,0
2004	460,5	2,0
2004	490,8	6,6
2005	513	4,5
2006	540,9	5,4
2007	570,6	5,5
2008	600	5,2
2009	624	4,0

2010	633,3	1,5
2011	641,4	1,3
2012	641,4	0,0
2013	645,3	0,6
2014	645,3	0,0
2015	648,6	0,5
2016	655,2	1,0
2017	707,7	8,0
2018	735,9	4,0
2019	900	22,3
2020	950	5,6
2021	965	1,6
2022	1.000	3,6
2023	1.080	8,0

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de trabajo y Economía Social

Tabla 4: Salario mínimo en los países de la OCDE 2016-2021 (en \$ a precios constantes en 2021 PPA)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Canadá</b>	19056,71	19388,1	21425,81	21784,83	22181,85	21956,04
<b>Estados Unidos</b>	17025,42	16670,33	16272,85	15983,2	15788,44	15080
<b>México</b>	2158,08	2230,17	2347,01	2632,07	3054,38	3323,38
<b>MEDIA AMÉRICA DEL NORTE</b>	12746,74	12762,87	13348,56	13466,7	13674,89	13453,14
<b>Chile</b>	7368,26	7587,4	7767,69	8083,42	8380,46	8375,57
<b>Colombia</b>	7284,98	7472,55	7665,03	7848,43	8114,32	8114,7
<b>Costa Rica</b>	10096,89	9935,35	9955,66	10012,4	10191,24	11534,71
<b>MEDIA AMÉRICA DEL SUR</b>	8250,04333	8331,76667	8462,79333	8648,08333	8895,34	9341,66
<b>Israel</b>	13891,88	14625,79	15377,65	15248,93	15339,19	15113,66
<b>Japón</b>	15201,57	15597,26	15916,12	16329,87	16705,32	
<b>Corea del Sur</b>	16258,56	17112,2	19626,1	21680,3	22184,26	21971,08
<b>Turquía</b>	12956,4	12580,94	12347,86	13514,78	13846,16	14073,44
<b>Australia</b>	24095,83	24310,75	24665,87	25062,52	25441,27	25258,66
<b>Nueva Zelanda</b>	21094,49	21395,83	21817,38	22580,43	24253,53	24745,24
<b>MEDIA ASIA-PACÍFICO</b>	17249,79	17603,8	18291,83	19069,47	19628,29	20232,42
<b>Bélgica</b>	24225,92	24196,78	23944,89	24077,35	24139,55	23956,71
<b>República Checa</b>	9275,76	10059,88	10922,55	11751,75	12319,83	12351,83
<b>Estonia</b>	9400,37	9935,31	10218,34	10790,09	11721,38	11200,22

<b>Francia</b>	22988,09	22964,98	22824,89	22917,44	23081,64	22932,61
<b>Alemania</b>	24053,15	24781,51	24359,56	24889,37	24494,2	24531
<b>Grecia</b>	13254,84	13107,87	13026,18	14291,85	14592,73	14416,23
<b>Hungría</b>	9060,04	10179,99	10700,41	11180,08	11691,54	11491,51
<b>Irlanda</b>	19519,59	19665,95	20205,09	20541,13	21241,01	20957,12
<b>Letonia</b>	8697,31	8678,07	9577,19	9315,3	9294,94	10465,25
<b>Lituania</b>	9732,16	9768,44	10012,44	13575,34	14671,23	14822,94
<b>Luxemburgo</b>	26207,85	26775,18	26646,79	27102,57	27554,28	27799,44
<b>Países Bajos</b>	26077,69	26185,17	26202,92	26167,67	26492,55	26205,87
<b>Polonia</b>	12996,72	13764,76	14195,64	14878,2	16631,37	17048,88
<b>Portugal</b>	11946,37	12385,45	12770,11	13165,87	13935,61	14411,59
<b>Eslovaquia</b>	8402,74	8908,29	9588,77	10118,23	11071,28	11528,96
<b>Eslovenia</b>	15901,04	15959,12	16423,59	17000,71	18045,14	19280,48
<b>España</b>	14032,76	14869,11	15206,89	18468,72	19557,88	18971,08
<b>Reino Unido</b>	21106,57	21219,89	21640,51	22288	23360,84	23512,49
<b>MEDIA EUROPA</b>	15937,72	16300,32	16581,49	17362,2	17994,28	18104,68

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OCDE.stat