

Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Salario Mínimo Interprofesional

Presentado por:

Javier López Amezua

Tutelado por:

Inmaculada González Güemes

Valladolid, 29 de Junio de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	4
2.1. MODELO COMPETITIVO	4
2.2. MODELO MONOPSONÍSTICO.....	6
3. DESCRIPCIÓN DEL SMI	9
3.1. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SMI EN ESPAÑA	9
3.2. GANANCIA DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO AL SMI.....	14
3.3. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)	16
4. SM EN LOS DISTINTOS PAÍSES DE LA OCDE	19
4.1. ALEMANIA	25
4.2. ESTADOS UNIDOS	26
4.3. FRANCIA	28
4.4. HOLANDA.....	29
4.5. LUXEMBURGO.....	30
4.6. REINO UNIDO	30
4.7. COMPARACIÓN DE LOS ÍNDICES DE KAITZ.....	32
5. CONCLUSIONES	33
6. BIBLIOGRAFÍA	35
ANEXOS	37

1. INTRODUCCIÓN

Tal y como se establece en el artículo 27 del Estatuto de Trabajadores, el Salario Mínimo Interprofesional se describe como la retribución mínima que ha de percibir un trabajador por su jornada legal de trabajo, con independencia del sector económico, tipo de contrato, nivel de cualificación, lugar de residencia y cualesquiera otras características personales (sexo, edad,...).

Los gobiernos, a lo largo de los años, han ido implantando en los respectivos países un salario mínimo con el objetivo de resolver los problemas de los empleos con poca cualificación y marginalidad.

En la primera parte del trabajo (apartado 2) vamos a ver que los efectos de la implantación del salario mínimo dependen del mercado de trabajo considerado. Si el mercado laboral es perfectamente competitivo, el establecimiento de un SM destruye empleo. En cambio, si se trata de un modelo monopsonístico, la implantación del SM puede incluso aumentar el empleo.

En el apartado 3 se estudia la evolución que ha sufrido en nuestro país el salario mínimo. Vamos a ver cómo han ido variando sus características o el proceso de equiparación por edades. Se realiza además un estudio de la evolución de las tasas interanuales del salario mínimo, el salario medio y el IPC. Por último, en este apartado vamos a hablar del índice de Kaitz, que es un ratio que intenta medir la importancia relativa del salario mínimo con respecto al salario medio.

Hasta 2004 el SM tenía también una gran importancia a la hora de acceder a una serie de beneficios sociales como pueden ser las becas de estudiantes, pensiones, justicia gratuita o ayudas para viviendas de protección oficial. A partir de 2004 se introdujo el IPREM para sustituir al SM en referencia a la concesión de estos beneficios sociales.

En la última parte del trabajo (apartado 4) se realiza un análisis comparativo de los salarios mínimos en los países más importantes de la OCDE. Estudiamos cuáles pueden ser las dos vías diferentes para la implantación del SM: por ley o por negociación colectiva, cuáles son las

variantes y exclusiones del salario mínimo en estos países y si existen o no submínimos por edad.

Por último se realiza un breve estudio de algunos de estos países de la OCDE, tratando alguna característica singular en ese país y mostrando gráficamente la evolución que ha sufrido el salario mínimo.

También se incluye al final del trabajo un anexo donde podemos encontrar la comparación de las tasas de crecimiento del salario mínimo y el IPC así como el porcentaje de trabajadores en función de su ganancia respecto al salario mínimo interprofesional y el cálculo de las variaciones anuales.

2. TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

El objetivo principal a desarrollar en este apartado del trabajo es saber cómo afecta la imposición de un salario mínimo (SM) al mercado de trabajo. En general, podemos aceptar que el establecimiento de un SM destruye empleo, sobre todo entre los trabajadores con menos cualificación, como pueden ser los jóvenes: véase a modo de ejemplo Brown et al. (1983), Deere et al. (1995) o Newmark y Wascher (2004). Sin embargo, numerosos estudios empíricos han demostrado que el establecimiento de un SM no sólo no destruye empleo, sino que puede incluso aumentarlo: véase, por ejemplo, Dolado et al. (1996) o Dickens y Manning (2004). Por ello, los efectos del SM sobre el empleo dependen del modelo utilizado. A continuación vamos a ver los efectos del salario mínimo sobre las principales variables del mercado laboral en un mercado competitivo y uno no competitivo.

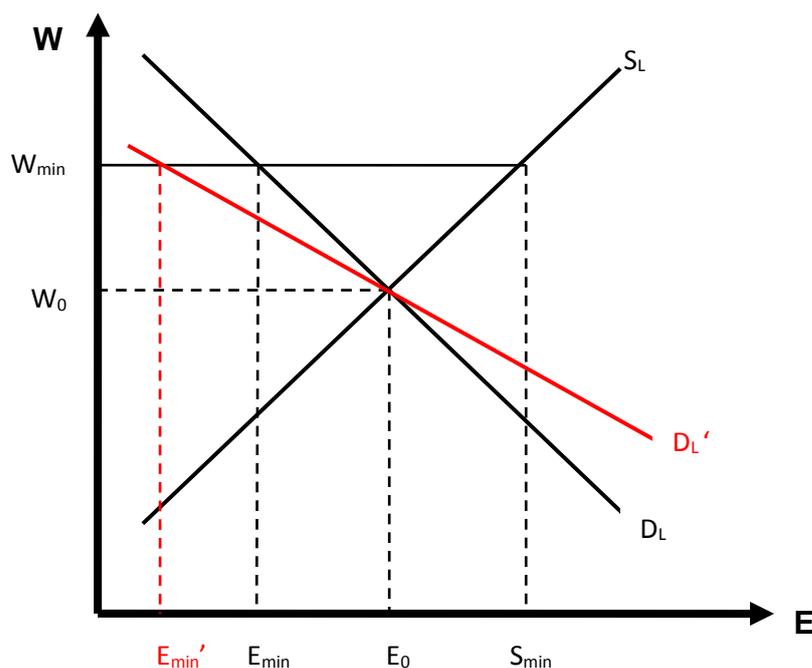
2.1. MODELO COMPETITIVO

Entendemos por modelo competitivo aquel en el que los trabajadores son homogéneos, es decir, desarrollan el mismo esfuerzo y tienen igual nivel de cualificación. Existe un gran número de demandantes y oferentes, por tanto se comportan en el mercado laboral como precio-aceptantes. Además, los trabajadores reciben como remuneración el valor de su productividad marginal.

Inicialmente, como podemos observar en el gráfico 2.1, encontramos un salario y un empleo de equilibrio (W_0 y E_0 respectivamente) determinados gráficamente por la intersección de las curvas de oferta y demanda de trabajo (S_L y D_L). Si fijamos un salario mínimo (W_{\min})¹ por encima del salario de equilibrio, observamos una caída del empleo hasta E_{\min} ($E_{\min} < E_0$). Esta caída del empleo depende de la elasticidad de la curva de demanda (en rojo)².

Otro efecto de la implantación de un salario mínimo por encima del de equilibrio es el aumento de la cantidad ofrecida. Mucha gente que anteriormente no participaba en el mercado de trabajo debido a que su salario de reserva era mayor que el salario de equilibrio, ahora sí quiere hacerlo. Todos ofrecen más horas de trabajo. De esta forma pasamos de E_0 a S_{\min} (movimiento a lo largo de la curva de S_L) como se puede ver en el gráfico 2.1.

Gráfico 2.1: Efectos del salario mínimo en el mercado competitivo



FUENTE: Elaboración propia

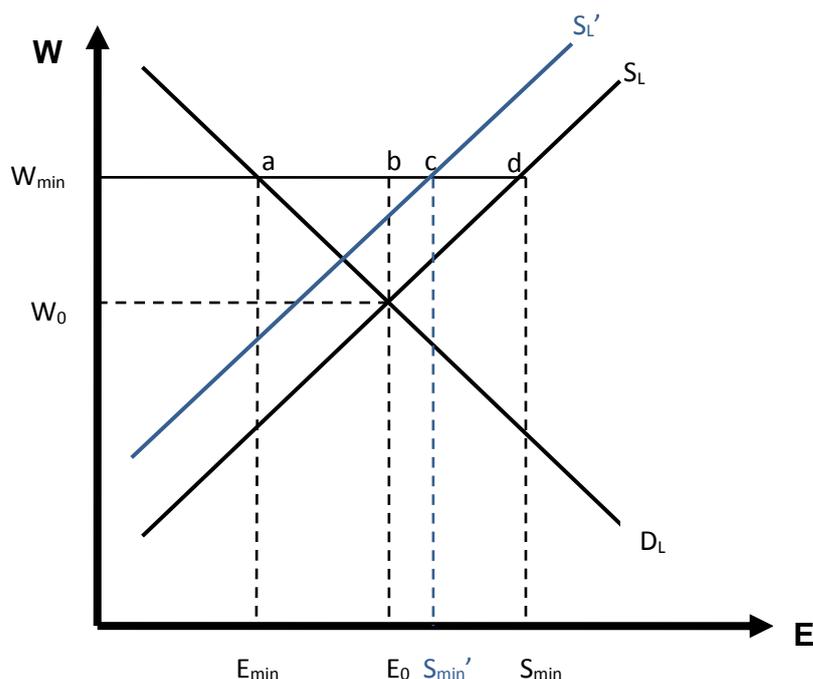
Como hemos dicho anteriormente, el empleo disminuye al establecerse un salario mínimo por encima del salario de equilibrio. Esto también produce que

¹ Si implantásemos un salario mínimo por debajo del salario de equilibrio W_0 , esta medida no sería efectiva ya que las fuerzas de mercado conducirían hasta E_0 .

² Podemos observar que a mayor elasticidad de la curva de demanda, mayor será la caída del empleo. La curva de demanda D_L' es más elástica que la curva inicial D_L , lo que provoca una caída del empleo de E_0 a E_{\min}' donde $E_{\min}' < E_{\min}$.

una cantidad de personas que están buscando trabajo dejen de hacerlo debido a las pocas probabilidades de encontrarlo: es el denominado **efecto desánimo**. Éste provoca un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo hacia la izquierda (S_L'). Este desplazamiento podría ser hasta “b” o incluso más a su izquierda, por lo que la cantidad ofertada de trabajo podría quedarse igual o disminuir. Esto se muestra en el gráfico 2.2:

Gráfico 2.2: “El efecto desánimo”



FUENTE: Elaboración propia

Gráficamente, con la implantación de W_{\min} , tendríamos un desempleo inicial marcado por la distancia ad . Esta distancia es la suma del desempleo voluntario (efecto desánimo cd) más el desempleo involuntario, que es el que realmente se mide en las estadísticas oficiales (ac). El desempleo involuntario aumenta o disminuye en relación al desplazamiento de la curva de oferta de trabajo.

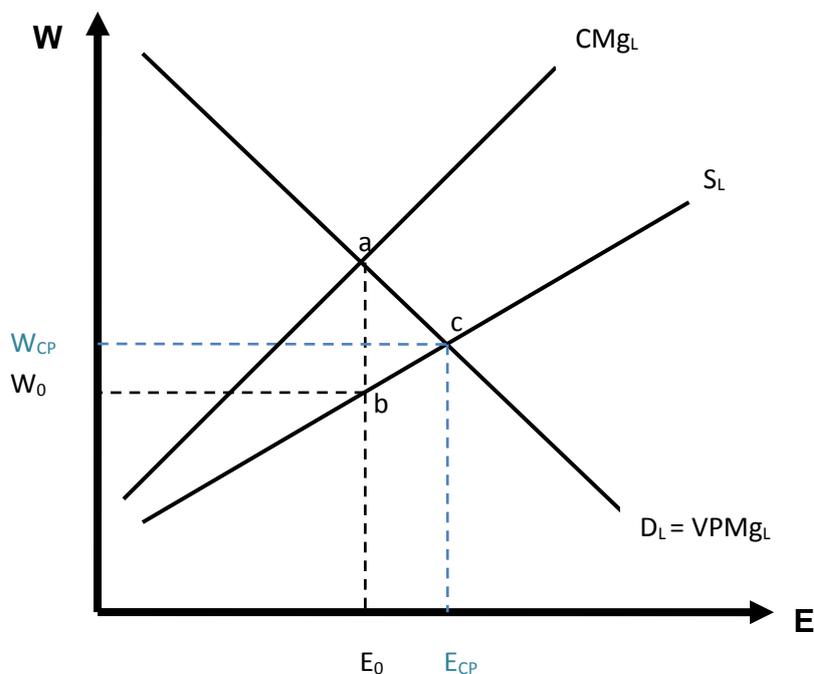
2.2. MODELO MONOPSONÍSTICO

Varias investigaciones como las realizadas por Card y Krueger (1995), Dickens et al. (1999), o Machin y Manning (2004) han dado importancia al modelo monopsonístico en lo referente a la aplicación de un salario mínimo, ya que han contradicho algunos resultados obtenidos en el modelo competitivo.

En el modelo de monopsonio encontramos que sólo hay un demandante de trabajo, es decir, que los servicios laborales son ofrecidos a una única entidad o empresa. Por ello, la curva de oferta particular de la empresa monopsonística coincide con la oferta de trabajo del mercado en su conjunto, con pendiente positiva. Por tanto, el coste de atraer un nuevo empleado al mercado (CM_{g_L}) es mayor que el salario que se le tendría que pagar a este empleado, representado por la curva de oferta de trabajo. Por ello la curva del coste marginal del factor (CM_{g_L}) está por encima de la de oferta de trabajo – véase a este respecto McConnell y Brue (2008).

El empleo de equilibrio inicial (E_0) en este modelo viene dado por la intersección de las curvas de demanda de trabajo³ y coste marginal del factor trabajo; y el salario de equilibrio (W_0) determinado por la curva de oferta. Por tanto, el valor del producto marginal del trabajo es mayor que la remuneración recibida (W_0). A esto es a lo que denominamos *poder o explotación monopsonista*, que gráficamente está representado por el tramo *ab* del gráfico 2.3.

Gráfico 2.3: Efectos de la implantación de un salario mínimo en el modelo monopsonístico. (En azul: modelo perfectamente competitivo)



FUENTE: Elaboración propia

³ La curva de demanda de trabajo se asocia con el valor del producto marginal del trabajo.

El empleo y el salario de equilibrio en el modelo competitivo están representados en azul en el gráfico 2.3, por lo que vemos que el poder monopsonista se caracteriza por un empleo más reducido a un salario también más reducido que en condiciones de competencia perfecta. El punto a favor de este modelo es que si implantamos un salario mínimo por encima del de equilibrio (tramo *bc*), se produciría un aumento del empleo⁴ y no existiría desempleo. Sin embargo, si se establece un salario mínimo por encima de “a”, los efectos serían iguales a los del modelo competitivo: aumento de la participación y reducción del empleo. En último lugar, si se establece este SM en el tramo *ac* el empleo disminuiría con respecto al empleo del modelo competitivo, pero crece por encima del empleo de equilibrio del modelo monopsonístico (E_0).

El mercado de trabajo español, en cambio, no puede considerarse como un modelo monopsonístico ni perfectamente competitivo. Ante un modelo de monopsonio no nos encontramos porque lógicamente existe en el mercado más de una empresa que compra trabajo (más de un demandante). Considerarlo como un modelo perfectamente competitivo tampoco tiene sentido por las siguientes razones, como señala González (1997):

“Los salarios no se determinan en España de forma competitiva, sino que son producto, básicamente, de negociaciones colectivas. En segundo lugar, los contratos laborales están sometidos a restricciones institucionales y existen importantes trabas para la extinción de los mismos. Por último, como consecuencia de las distorsiones en los sistemas de precios y de salarios, las diferencias salariales son pequeñas y esto hace que la movilidad laboral sea escasa.”

Sin embargo, como señala Sánchez Molinero (1992), “es posible mantener un soporte teórico puramente neoclásico para modelizar el mercado trabajo español”⁵. Aunque está claro que hay varias imperfecciones en el mercado laboral, se puede utilizar este modelo de oferta y demanda para analizar cuáles

⁴ Este aumento del empleo podría ser como máximo hasta el punto E_{CP}

⁵ Véase, por ejemplo, Maté García (1995) que llega a las mismas conclusiones basándose en su investigación empírica.

son los efectos de la implantación de un SMI en el mercado de trabajo español, desde el punto de vista teórico.

3. DESCRIPCIÓN DEL SMI

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores define el Salario Mínimo Interprofesional como la retribución mínima que ha de percibir un trabajador por su jornada legal de trabajo, con independencia del sector económico, tipo de contrato, nivel de cualificación, lugar de residencia y cualesquiera otras características personales (sexo, edad,...) [...] El SMI se entiende fijado para la jornada legal en cada actividad, por lo que en el caso de jornadas inferiores el trabajador debe recibir la parte proporcional que supone dicha jornada. En segundo lugar, el SMI debe incrementarse en aquellos complementos salariales por rendimiento individual, por primas de producción y resultados de la empresa que se fijan en los convenios colectivos”.

3.1. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SMI EN ESPAÑA

En nuestro país se introdujo el sistema de fijación de los salarios mínimos en enero de 1963 durante el régimen franquista⁶, reemplazando el antiguo sistema donde los salarios mínimos se fijaban por edades, sectores y provincias. A partir del año 1964, se implantó un salario mínimo que, independientemente del sector al que se dedicasen, afectaba a todos los trabajadores por igual⁷.

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores señala que “El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo

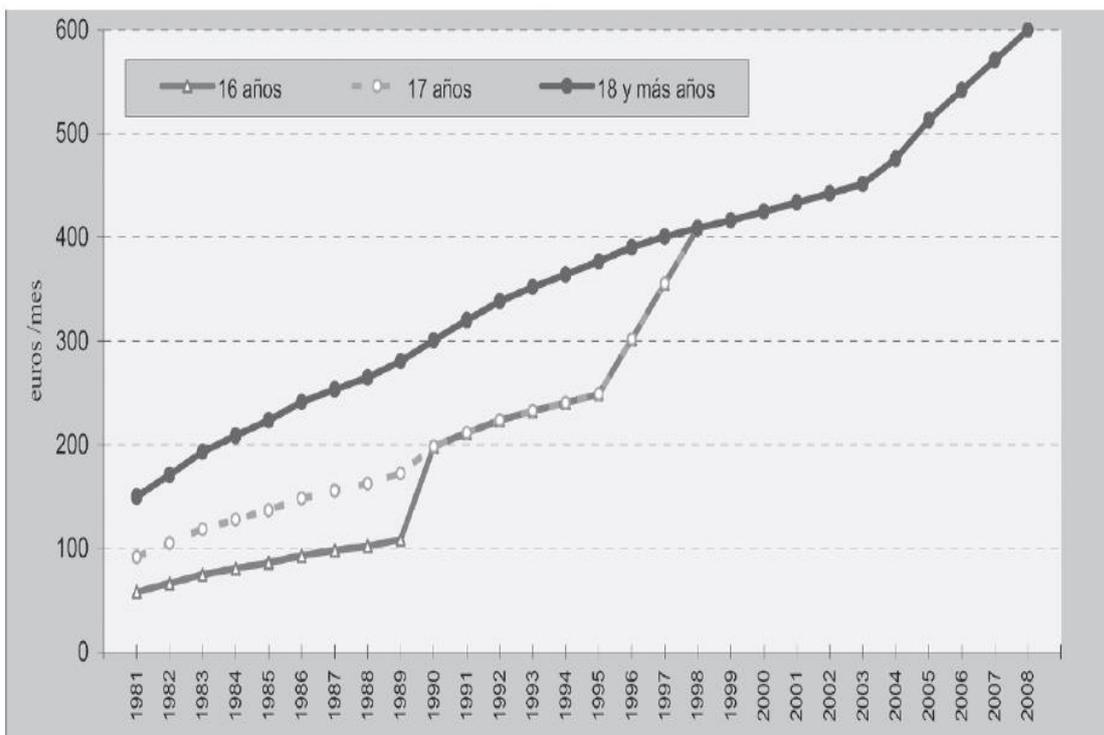
⁶ El primer salario mínimo que se implantó en nuestro país, y que estuvo vigente hasta 1966 fue de 1800 pesetas mensuales. En ese mismo año, 1966, se aumentó el salario mínimo en un 40% hasta alcanzar las 2520 pesetas mensuales.

⁷ Es importante señalar, a pesar de esto, que en el año 1994 “se introdujeron contratos de aprendizaje para menores de 25 años, que permiten una remuneración por debajo del salario mínimo [...]. A los empresarios se les permite pagar, en este período, el 70% del Salario Mínimo Interprofesional en el primer año, el 80% en el segundo año y el 90% en el tercer año”. (González Güemes, 1997).

interprofesional, teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general [...] La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél”. Según este artículo, a partir de 1980 el salario mínimo interprofesional se establece anualmente por el Gobierno.

El SMI no ha sido siempre igual para todos los trabajadores españoles. En el período de 1963 hasta 1989 existían tres salarios mínimos diferentes según la edad. Estos intervalos de edad se fueron modificando hasta que en 1980 se establecieron tres grupos: hasta los 16 años, 17 años, y 18 o más años. De 1990 a 1997 distinguimos dos grupos: hasta los 18 años y más de 18 años. Desde 1998 se homogeneizaron todos los SM a un único grupo sin diferenciación por edad - véase Cebrián et al. (2009). Podemos apreciar el proceso de equiparación del SMI en España por edades en el gráfico 3.1:

Gráfico 3.1: Proceso de equiparación del SMI en España por edades



FUENTE: Salario Mínimo y Mercado de Trabajo (Pérez Domínguez, González Güemes - 2005).

En el cuadro 3.2 vemos la evolución de las variaciones interanuales del salario mínimo, el salario medio y el IPC en el período de 1985 a 2016. En el caso de la evolución de las tasas de crecimiento del salario mínimo, a modo de resumen, podemos ver que fueron muy similares para todos los grupos de edad, exceptuando los años en los que se homogeneizaron los SM por edades. Así, en el año 1990, se aprecian tasas de crecimiento muy dispares: un 83% para el grupo de edad de 16 años, un 15,2% el de 17 años y un 7,1% el de los mayores de edad. En 1998, último año en el que se diferenciaban dos grupos de edad, se produjo un aumento del 15,1% para el grupo de 17 años frente al 2,1% del grupo de 18 y más años.

Tomando como referencia el grupo de edad de los mayores de 18 años⁸, las tasas de crecimiento que ha presentado el salario medio han sido siempre superiores a las del salario mínimo hasta 2004. Este año, debido al cambio de gobierno que se produjo en nuestro país, el salario mínimo se incrementó un 8,8%⁹, y a partir de entonces los incrementos del salario mínimo son mayores que los del salario medio. Como se puede inferir en el cuadro 3.2, es importante destacar que en los últimos años del estudio el salario medio ha decrecido y el salario mínimo está creciendo, pero en una proporción menor que los años anteriores, concretamente a partir de 2010.

En cuanto a las tasas de crecimiento del IPC, han sido muy similares a las del salario mínimo (volviendo a tomar como referencia el grupo de edad de 18 o más años), excepto en los años mencionados anteriormente (1990 y 1998 cuando se homogeneizaron los salarios mínimos por edades y 2004 cuando se produjo el cambio de gobierno) – véase en este sentido el anexo 2. En el período de 1998 a 2004 el IPC ha crecido a un ritmo mayor que el salario mínimo, y desde ese año ocurre lo contrario. Como sucede en la tasa de crecimiento del salario medio, el IPC también presenta unas tasas decrecientes en los últimos años de estudio.

⁸ En los años en los que los grupos de edad cambiaron, como habíamos mencionado anteriormente (1990 y 1998), si tomamos como referencia el grupo de edad de 16 o 17 años, la tasa de crecimiento del salario mínimo sería mayor a la del medio.

⁹ En esta tasa de crecimiento del 8,8% tomamos como referencia el SM de enero de 2003 (451,20€) y julio de 2004 (490,80€), ya que este último año hubo dos incrementos del salario mínimo: uno en enero (de 451,20€ a 460,50€ - tasa de crecimiento 2%) y otra en julio (de 460,50€ a 490,80€ - tasa de crecimiento 6,6%).

Cuadro 3.2: Variaciones interanuales del SM, Salario Medio e IPC.

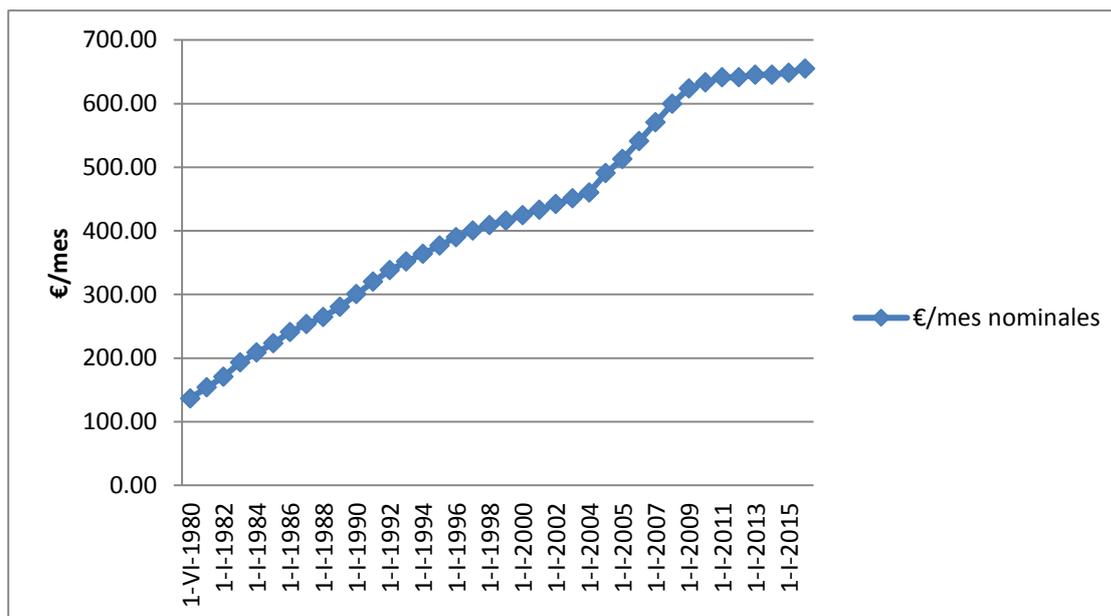
	SMI 16	SMI 17	SMI 18+	SALARIO MEDIO	IPC
1985	6,9%	7,0%	7,0%	9,6%	8,2%
1986	7,9%	8,0%	8,0%	11,4%	8,3%
1987	5,0%	5,0%	5,0%	7,1%	4,6%
1988	4,4%	4,5%	4,5%	6,0%	5,8%
1989	6,0%	6,0%	6,0%	5,8%	6,9%
1990	83,0%	15,2%	7,1%	8,6%	6,5%
1991		6,5%	6,5%	7,6%	5,5%
1992		5,7%	5,7%	7,5%	5,3%
1993		4,0%	4,0%	6,4%	4,9%
1994		3,5%	3,5%	4,8%	4,3%
1995		3,5%	3,5%	4,5%	4,3%
1996		21,2%	3,5%	4,5%	3,2%
1997		17,7%	2,6%	3,4%	2,0%
1998		15,1%	2,1%	2,3%	1,4%
1999			1,8%	2,3%	2,9%
2000			2,0%	2,3%	4,0%
2001			2,0%	3,5%	2,7%
2002			2,0%	3,9%	4,0%
2003			2,0%	3,8%	2,6%
2004			8,8%	2,8%	3,2%
2005			4,5%	2,5%	4,2%
2006			5,4%	4,8%	2,4%
2007			5,5%	4,0%	4,3%
2008			5,1%	5,1%	0,8%
2009			4,0%	2,9%	1,0%
2010			1,5%	1,2%	3,3%
2011			1,3%	0,5%	2,0%
2012			-	-0,8%	2,7%
2013			0,6%	-0,1%	0,2%
2014			-		-1,3%
2015			0,5%		-0,3%
2016			1,0%		

FUENTE: Elaboración propia a través de datos obtenidos del INE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Boletín de Estadísticas Laborales.

En el gráfico 3.3 podemos apreciar la evolución del salario mínimo en España desde 1980 hasta la actualidad. Como hemos dicho anteriormente, hasta 1998 se toma como referencia el grupo de edad de 18 o más años.

Los datos, que han sido extraídos del Boletín de Estadísticas Laborales, hacen referencia a un SMI basado en un modelo de 14 pagas anuales¹⁰. Como podemos observar en el gráfico 3.3, el salario mínimo ha ido creciendo paulatinamente, aunque a partir de 2010 lo ha hecho en una proporción menor. Los únicos años en los que el SMI no creció con respecto al año anterior fueron 2012 y 2014, en los que se mantuvo constante.

Gráfico 3.3: Evolución del SMI en España en el período 1980-2016



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del BEL (Boletín de Estadísticas Laborales) 2016

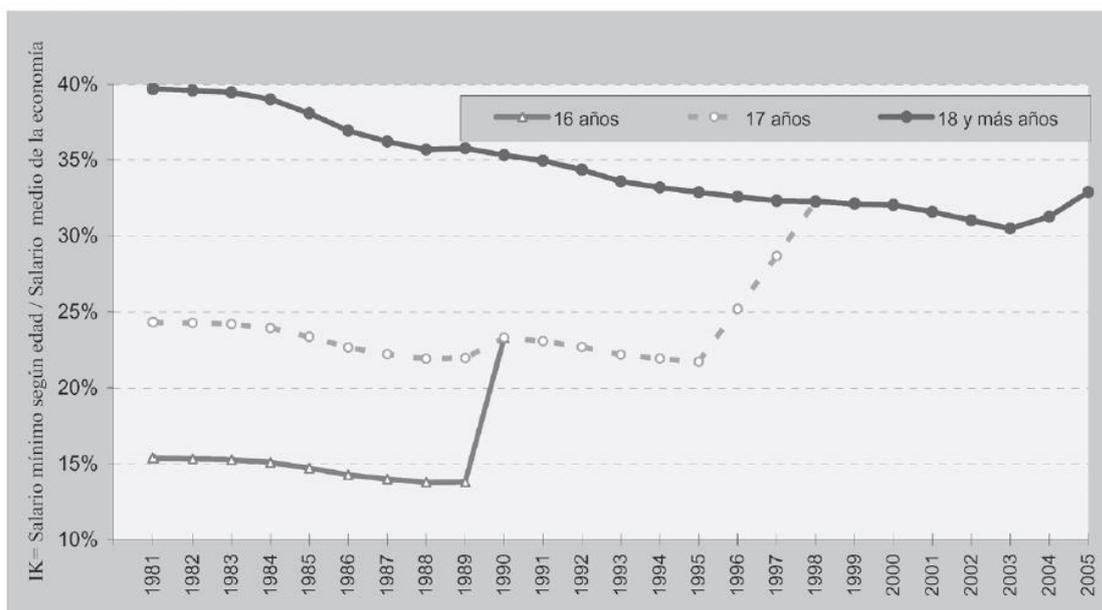
La medida más utilizada en el análisis empírico para analizar los efectos del SMI sobre las principales variables económicas del mercado de trabajo es el índice de Kaitz. Este índice se define en el caso español de forma sencilla como el cociente entre el salario mínimo y el salario medio de la economía.

Como podemos apreciar en el gráfico 3.4, en el que se muestra la evolución del índice de Kaitz en España para el periodo 1980-2005, este índice ha ido continuamente disminuyendo a lo largo de los años considerados, exceptuando 2004 y 2005. En los años 70 este índice estaba en torno al 0,47 (es decir, que el salario mínimo representaba el 47% del salario medio de la

¹⁰ En 2016 el SMI basado en un modelo de 14 pagas anuales es de 655,20€ al mes. En cambio, a la hora de comparar el salario mínimo de España con el del resto de países de la OCDE utilizaremos el SMI basado en un modelo de 12 pagas anuales. En este caso, para 2016, el SMI es de 756,70€ mensuales.

economía). Desde 1998 hasta el día de hoy, este índice oscila en torno al 0,35 (el salario mínimo representa el 35% del salario medio de la economía).

Gráfico 3.4: Evolución del índice de Kaitz en España (1981-2005)



FUENTE: Pérez, González (2005)

3.2. GANANCIA DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO AL SMI

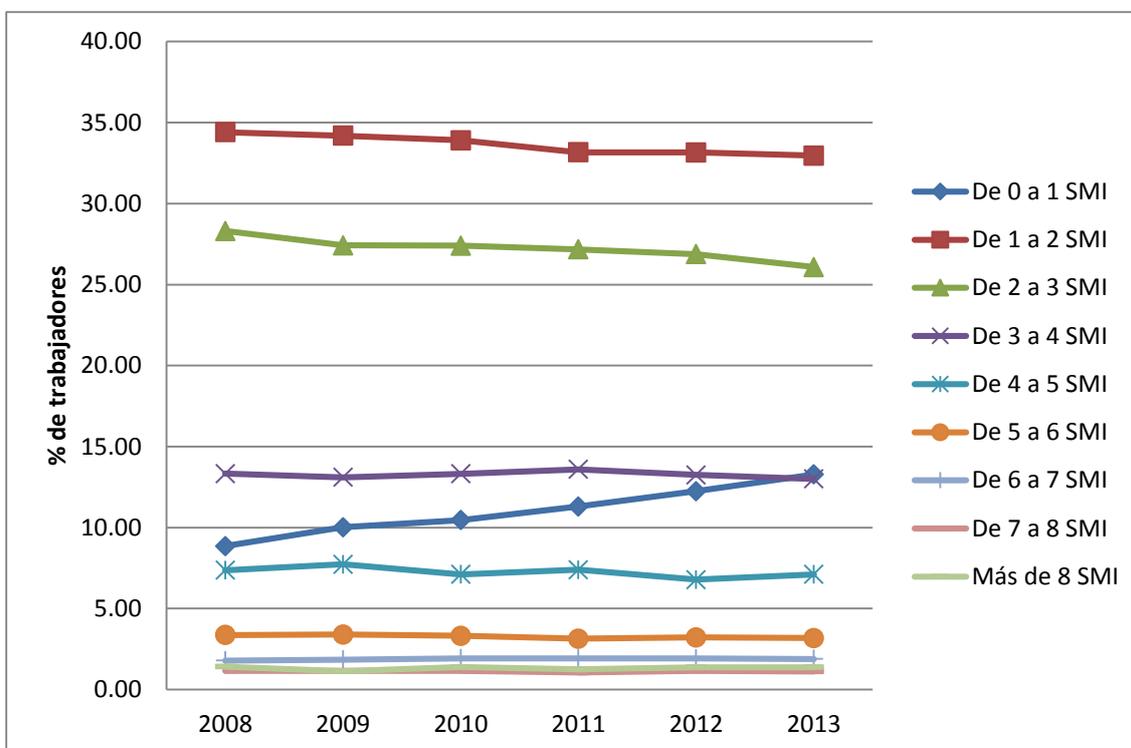
En este apartado vamos a ver el porcentaje de trabajadores en función de su ganancia anual con respecto al Salario Mínimo Interprofesional para el período comprendido entre 2008 y 2013, pues son los datos de los que disponemos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial. Vamos a comentar las variaciones de estos porcentajes en el período estudiado así como las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Véanse, en este sentido los gráficos 3.5 y 3.6.

Tal y como se infiere del gráfico 3.5, en el período comprendido entre 2008 y 2013, las variaciones de los porcentajes no han sido muy pronunciadas. Cabe destacar que la ganancia anual del aproximadamente 33% de los trabajadores es ligeramente superior al salario mínimo o dos veces éste. El segundo grupo más destacado, en torno al 26% de los trabajadores, es aquel que percibe como ganancia anual dos o tres veces el salario mínimo. Además, podemos observar en el gráfico 3.5 que el grupo de trabajadores que percibe como

ganancia anual el SMI o una parte inferior a éste ha pasado del 8,86% en 2008 al 13,28% en 2013, es decir, que en promedio aumentó un 8,43% cada año.

Por último, el porcentaje de trabajadores cuya ganancia anual es 7 u 8 veces superior al SMI ha decrecido en promedio un 0,56% cada año. Además, el grupo que percibe una ganancia anual de más de 8 veces el SMI también ha decrecido, pero en promedio un 0,7% cada año. Ambos grupos se han mantenido en torno al 1% en el período 2008-2013. Los cálculos de estas tasas de crecimiento anual medio acumulativo se pueden ver en el Anexo 1.

Gráfico 3.5: Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

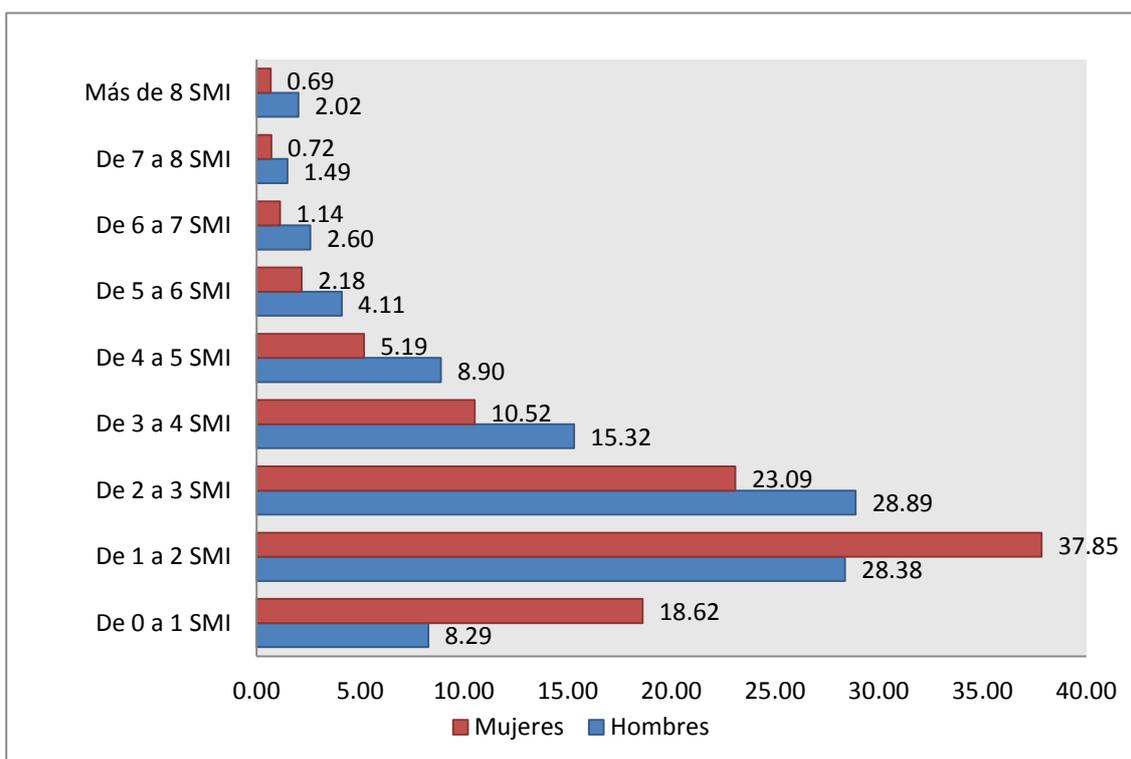
Utilizando los datos que nos ofrece la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, podemos ver las ganancias de los trabajadores con respecto al salario mínimo diferenciándolas por sexo. Como observamos en el gráfico 3.6, para los datos de 2013, todavía existen importantes diferencias entre hombres y mujeres.

El porcentaje de mujeres que perciben como ganancia anual el SMI o menos que éste es del 18,62%. En cambio, para el caso masculino es un

porcentaje mucho menor, un 8,29%. El mayor porcentaje de mujeres (el 37,85%) tiene una ganancia ligeramente superior al salario mínimo o dos veces éste mientras que el mayor porcentaje de hombres (el 28,89%) es aquel que percibe una ganancia de 2 o 3 veces el SMI.

Incluso en los grupos de trabajadores cuya ganancia es 7 u 8 veces superior al SMI, o de más de 8 veces el SMI, los hombres presentan un porcentaje mayor frente a las mujeres, aunque estas diferencias no son tan acusadas como en los otros casos. En definitiva, los salarios más grandes en nuestro país, con datos de 2013, corresponden en mayor porcentaje a los hombres, y aquellos menores a las mujeres – véase Gráfico 3.6.

Gráfico 3.6: *Ganancia de los trabajadores con respecto al SMI por sexo (2013)*



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

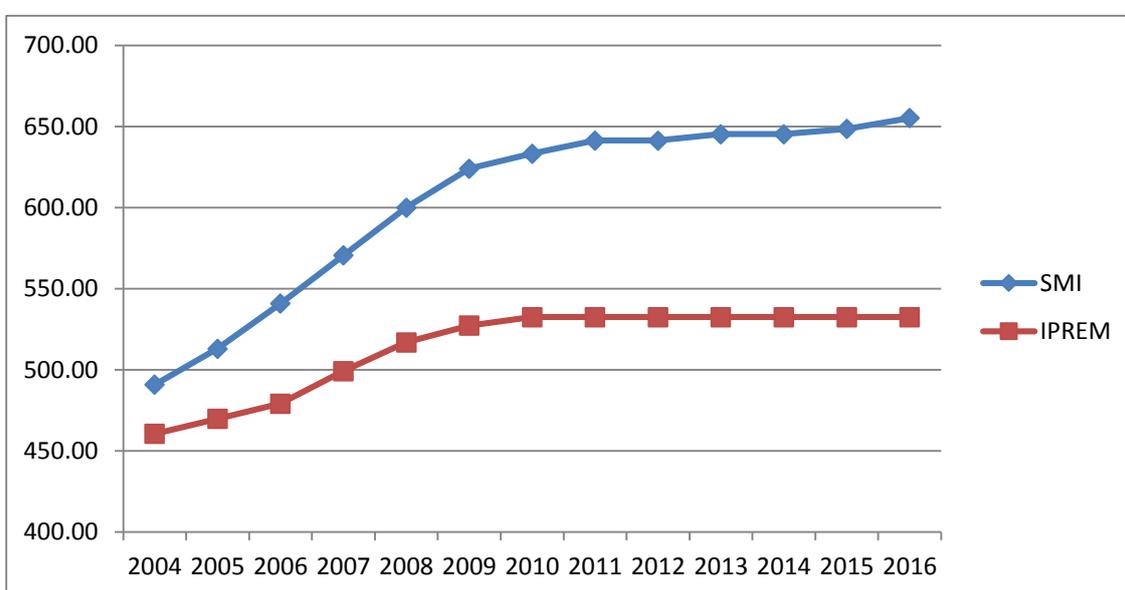
3.3. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

En 2004 aparece en nuestro país el denominado IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). Este índice apareció en España para sustituir al

salario mínimo interprofesional en referencia a la concesión de ayudas a la vivienda, becas o subvenciones, entre otras. Esto hace que un crecimiento del SMI no afecte a todo el sistema de ayudas y subsidios. Este indicador se actualiza anualmente según la Ley de Presupuestos, aunque desde 2010 presenta el mismo valor en nuestro país. Se utiliza como referencia el último valor presentado oficialmente para establecer si nuestros ingresos han superado un número de veces el IPREM.

En el gráfico 3.7 se muestra la comparación de la evolución de este indicador frente al SMI mensual, en términos nominales:

Gráfico 3.7: Comparación SMI e IPREM



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales y www.iprem.com.es

En dicho gráfico se puede apreciar que el salario mínimo ha presentado siempre unos valores superiores a los del IPREM desde su aparición en julio de 2004. Es importante destacar que desde 2010 hasta 2016 el IPREM no varía y mantiene la referencia de 532,51€ mensuales.

En el cuadro 3.8 se pueden ver las diferencias entre el SMI y el IPREM en los sistemas de protección al desempleo, tratando la prestación y el subsidio por desempleo:

Cuadro 3.8: Sistema de protección al desempleo

SMI	IPREM
PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	
<p>Se computan las rentas de los hijos para fijar las cuantías máximas y mínimas de la prestación y en relación con la estimación de las responsabilidades familiares.</p>	<p>Cuantía máxima:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 225% del IPREM para trabajadores con más de un hijo. - 200% del IPREM para trabajadores con un hijo. - 175% del IPREM para trabajadores sin hijos. <p>Cuantía mínima:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 107% del IPREM para trabajadores con hijos. - 80% del IPREM para trabajadores sin hijos.
SUBSIDIO POR DESEMPLEO	
<p>Los requisitos de las rentas y, en su caso, responsabilidades familiares para el acceso y mantenimiento de la misma.</p>	<p>Cuantía general: 80% del IPREM mensual vigente.</p> <p>Para los mayores de 45 años se fija en función de las responsabilidades familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 133% del IPREM con 3 o más familiares a su cargo. - 107% del IPREM con 2 familiares a su cargo. - 80% del IPREM con 1 o ningún familiar a su cargo.

FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de www.iprem.com y Pérez Domínguez, González Güemes (2005)

Según el artículo 3, R.D.L. 3/2004 de 25 de Junio, la cuantía de la renta activa de inserción y el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será igual al 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

Según el Ministerio de Justicia, los ciudadanos que no puedan hacer frente a cualquier procedimiento judicial por falta de recursos, tendrá derecho a

asistencia jurídica gratuita. Para determinar esa falta de recursos se tiene en cuenta el IPREM. Son susceptibles de recibir esta ayuda¹¹:

- Las personas físicas cuyos ingresos anuales sean inferiores al doble del IPREM.
- Las personas jurídicas cuando el Impuesto de Sociedades sea inferior a 3 veces el IPREM anual.

A modo de ejemplo, para poder acceder a viviendas de protección pública básica (VPPB) o viviendas de protección pública de precio limitado (VPPL) también se utiliza el IPREM para fijar los límites de los ingresos anuales:

- VPPB: Ingresos anuales no superen en 5,5 veces el IPREM anual.
- VPPL: Ingresos anuales no superen en 7,5 veces el IPREM anual.

4. SM EN LOS DISTINTOS PAÍSES DE LA OCDE

En este apartado vamos a analizar las principales características de los salarios mínimos en algunos de los países más importantes de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

En el primer cuadro hablaremos del año de entrada en vigor y algunas de las características de los salarios mínimos. En el segundo, de las variantes y exclusiones y por último, en el cuadro 4.3, de la existencia o no de submínimos por edad.

Como podemos observar en el cuadro 4.1, existen dos vías distintas para la fijación del salario mínimo interprofesional: mediante negociación colectiva, como ocurre en el caso de Bélgica o Grecia, o a través de la ley. Cuando son fijados por ley, normalmente los fija el gobierno tras consultar con las diferentes organizaciones sindicales empresariales. Esto ocurre en países como España, Holanda, Portugal, Estados Unidos, Reino Unido y Luxemburgo. En estos

¹¹ En casos especiales como pueden ser las familias numerosas o personas con minusvalías, este margen se puede aumentar hasta unos ingresos no superen a cuatro veces el IPREM anual.

países existen además mínimos salariales establecidos por negociación colectiva que no pueden ser menores al mínimo que fije el gobierno.

Cuadro 4.1: Características de los SM en alguno de los países más importantes de la OCDE

PAÍS MIEMBRO	AÑO IMPLANTACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Alemania	2015	Sistema de fijación por negociación colectiva. Salario mínimo legal nacional.
Bélgica	1975	Sistema de fijación por negociación colectiva. Acuerdos nacionales mejorados por convenios de ramas.
España	1963	Sistema de fijación por Ley. SM legal nacional, mejorado por convenios colectivos.
Estados Unidos	1938	Sistema de fijación por Ley. SM legal nacional. El SM para cada Estado mayor o igual que el SM federal.
Francia	1950	Sistema de fijación por Ley. SM legal nacional, mejorado por convenios de ramas.
Grecia	1953	Sistema de fijación por negociación colectiva. Acuerdo nacional de cumplimiento obligatorio.
Holanda	1968	Sistema de fijación por Ley. SM legal nacional, mejorado por convenios colectivos.
Italia	-	No tiene implantado un SM nacional. Existen diferentes SM por sectores que están fijados por acuerdos nacionales.
Luxemburgo	1944	SM legal nacional
Portugal	1974	Sistema de fijación por Ley. SM fijado por el Gobierno tras consultar con la <i>Comisión Permanente para la Cooperación Social</i> .
Reino Unido	1999	SM legal nacional. De 1993 a 1999 no existía SM. Anteriormente a 1993 se fijaban por los Convenios Salariales (<i>Wages Councils</i>)

FUENTE: Elaboración propia a través de Dolado et. al (1996), OCDE (1998), Newmark y Wascher (2004), <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista182/95.pdf>, Pérez y González (2005).

Del cuadro 4.1 se infiere que en la mayoría de los países existe un único salario mínimo nacional. Cuando no ocurre esto, existen diferentes salarios mínimos según sectores: por edad, por estado civil, por pertenencia o no a una ocupación industrial... Estados Unidos, como vemos en el gráfico anterior, fue el primero en implantar el salario mínimo. Además, se diferencia del resto de países porque es el único que aún teniendo un mínimo salarial federal, cada uno de sus Estados puede establecer uno propio (aunque nunca por debajo del mínimo federal).

Italia es el único país de los mencionados anteriormente que no tiene aún implantado el salario mínimo y Alemania, hasta 2015, tampoco¹². Este nuevo salario mínimo establecido en Alemania tiene algunas exclusiones y variantes, como en el resto de países, que es lo que vamos a ver en el cuadro 4.2.

Cuadro 4.2: Variantes y exclusiones del salario mínimo en alguno de los países más importantes de la OCDE.

PAÍS MIEMBRO	VARIANTES	EXCLUSIONES
Alemania	-	Menores de 18 años sin formación, parados de larga duración y aprendices
Bélgica	Submínimos para empleados menores de 21 años	Aprendices y trabajadores del sector público
España	-	-
Estados Unidos	Por Estados. Submínimos para jóvenes y aprendices en algunos Estados	Personal administrativo, ejecutivo y profesional
Francia	Submínimos para empleados menores de 18 años	Incapacitados y minusválidos. Trabajadores públicos. Aprendices (entre el 25-75% del SMI)
Grecia	Estado Civil y antigüedad	Trabajadores públicos y de 16 y 17 años
Holanda	Submínimos para empleados menores de 23 años	-

¹² Antes de 2015, en Alemania existían diferentes salarios mínimos por sectores.

Italia	Submínimos para menores de 18 años en algunas industrias	-
Luxemburgo	Submínimos para empleados menores de 18 años	Trabajadores del sector público
Portugal	Submínimos para empleados menores de 18 años	Trabajadores de las fuerzas armadas
Reino Unido	Submínimos para empleados menores de 18 años	Aprendices de 16 y 17 años

FUENTE: Elaboración propia a través de Dolado et. al (1996), OCDE (1998), Newmark y Wascher (2004), Pérez y González (2005).

Como se aprecia en el cuadro 4.2, en el Reino Unido hay un mínimo establecido para los menores de 18 años (esta variante se introdujo en 2004) al igual que en países como Portugal, Francia y Luxemburgo. Lo mismo ocurre en Holanda o Bélgica, aunque en estos países el mínimo de edad a los que se le impone la variante es superior (23 años en Holanda y 21 en Bélgica). En Italia también existen submínimos para los menores de 18 años, pero afectan sólo a ciertas industrias.

En España, como comentamos en la parte anterior del trabajo, no existen submínimos por edad desde 1998. Por último, en Estados Unidos existen submínimos por edad en algunos de los Estados.

En Alemania, último país de los mencionados en establecer un salario mínimo, se excluye a aquellos menores de edad sin formación académica o aprendices. En la mayoría de estos países los aprendices y trabajadores del sector público no están cubiertos por el salario mínimo – véase a este respecto cuadro 4.2.

En el cuadro 4.3 vamos a ver el porcentaje de trabajadores afectados por el salario mínimo y el porcentaje de trabajadores sobre el mínimo de adultos a los que afectan los submínimos por edad, es decir, el salario mínimo de los jóvenes en relación con el salario mínimo de los adultos. Podemos inferir del cuadro 4.3 que en algunos países como son Bélgica, Luxemburgo o Francia existen diferentes submínimos para cada grupo de edad. Por el contrario, en Portugal o el Reino Unido existe un único submínimo para los empleados menores de edad – véase a este respecto Pérez y González (2005).

Cuadro 4.3: Submínimos por edad en algunos países de la OCDE

PAÍS MIEMBRO	SUBMÍNIMOS POR EDAD (% del mínimo de los adultos)	TRABAJADORES AFECTADOS POR EL SALARIO MÍNIMO (%) Eurostat 2013
Alemania	Hasta la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional existían submínimos para los jóvenes en ciertas industrias	Afecta a 3,7 millones de trabajadores
Bélgica	70% de los trabajadores de 16 años o menos, y se incrementa un 6% cada año hasta los 21	
España	No hay distinción desde que en 1998 se produjo la homogeneización de los mínimos salariales por edades	0,9%
Estados Unidos	En ciertos Estados existen submínimos por edad. Si nos referimos al mínimo federal: 58% para trabajadores menores de 20 años	5%
Francia	80% para trabajadores de 16 años y un 90% para los de 17 durante 6 meses	17%
Grecia	No existen submínimos por edad	17,1%
Holanda	Para los menores de 23 años existen submínimos que oscilan entre el 30% para los de 17 años y el 85% para los de 22	3,7%
Italia	En ciertas industrias existen submínimos para jóvenes	-
Luxemburgo	40% para los trabajadores de 15 años, 70% para los de 16 y 80% para los de 17	
Portugal	75% para los menores de 18 años	11%
Reino Unido	85% para los trabajadores de edades comprendidas entre los 18 y los 21 años y el 59% para los de 16 y 17 años	4,2%

FUENTE: Elaboración propia a través los datos obtenidos en Minimum Wages after the crisis: make them pay (2016), Pérez y González (2005) y Eurostat 2013 y 2016.

Haciendo referencia al cuadro 4.3, en España únicamente el 0,9% de los trabajadores reciben el salario mínimo profesional, muy por debajo de países vecinos como son Francia o Portugal, donde el 17% y el 11% respectivamente

de los trabajadores se ven afectados por el salario mínimo. Para terminar, Estados Unidos, Reino Unido y Holanda presentan unos porcentajes bajos, pero siempre superiores a los de España (5%, 4,2% y 3,7% respectivamente de los trabajadores se ven afectados por el salario mínimo).

A la hora de la determinación de los salarios mínimos se tiene en cuenta la evolución del índice de precios al consumo, al igual que en España, en países como Bélgica, Francia¹³ y Luxemburgo. No hay una indicación automática en países como Estados Unidos o Grecia. En este último país la tasa puede llegar a revisarse hasta 2 o 3 veces al año. En el caso del Reino Unido no está prevista la indicación a los precios si no que se revisa regularmente de acuerdo con las recomendaciones de la *Low Pay Commission*. En Portugal la determinación del salario mínimo general se realiza como una revisión anual de acuerdo con la inflación y las circunstancias económicas y, en Italia, mediante acuerdos específicos en el ámbito sectorial que se generan en toda la industria. Por último, en Holanda la determinación del SM general depende de la evolución del salario medio negociado en el sector privado – véase a este respecto Pérez y González (2005).

En el gráfico 4.4 se compara la evolución que ha sufrido el salario mínimo en los 11 países que estamos estudiando. Como se observa en el gráfico 4.4, Luxemburgo siempre ha sido el país que presenta el nivel más elevado de salario mínimo (1923€ mensuales en 2016). Por detrás de Luxemburgo se encuentran Holanda, Francia y Bélgica, cuyos salarios mínimos han ido evolucionando paulatinamente y de manera muy similar¹⁴. Por último, Reino Unido presenta en 2015 y 2016 un salario mínimo muy similar al de Holanda, Francia y Bélgica, aunque en su caso la evolución ha sido muy irregular.

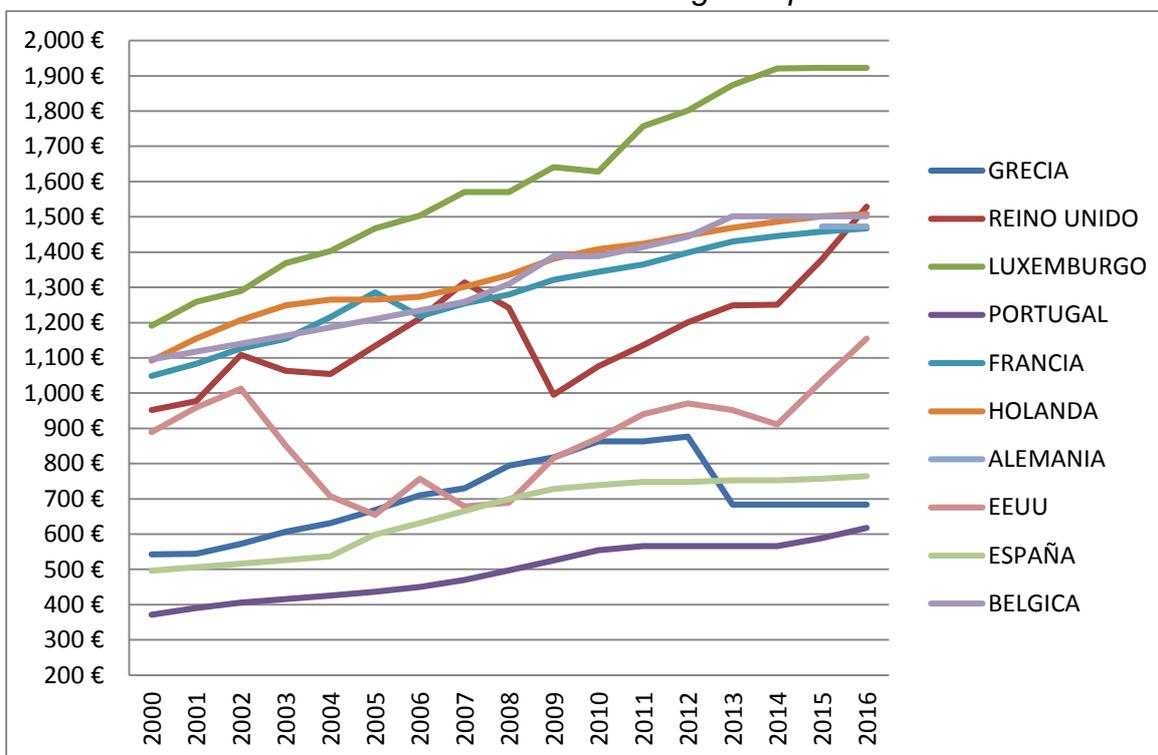
En el otro extremo tenemos a España, Portugal y Grecia, que presentan los salarios mínimos más bajos de los países que estamos estudiando. En el

¹³ En Francia, además de la evolución del IPC también se tiene en cuenta el aumento del salario real de los trabajadores.

¹⁴ En el primer año del estudio (2000), Holanda tenía establecido un salario mínimo mensual de 1092€, Francia de 1049€ y Bélgica de 1096€. En 2016 presentan un salario mínimo mensual de 1508€, 1467€ y 1502€ respectivamente, por lo que han evolucionado de forma muy pareja.

último año, por ejemplo, Luxemburgo triplica en salario mensual a estos tres países.

Gráfico 4.4: Evolución del Salario Mínimo en algunos países de la OCDE



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de Eurostat 2016

A continuación vamos a ver más detalladamente la evolución del salario mínimo en algunos de estos países, así como las características más relevantes.

4.1. ALEMANIA

En julio de 2015, el Parlamento Alemán aprobó la “Ley de Fortalecimiento de la autonomía colectiva” por el cual quedó implantado un salario mínimo interprofesional de 8,50 €/hora. Esta Ley ha sido aprobada bajo en Gobierno de la Canciller Ángela Merkel tras meses de discusiones en el Gobierno.

En sus dos años de vigor, el salario mínimo se ha mantenido constante en 1473€ mensuales (17.676 €/año considerando 12 pagas anuales), es decir, que la tasa de variación interanual del salario mínimo en 2016 ha sido de un 0%. El incremento del IPC fue en 2015 del 0,3%, por lo que el salario mínimo no ha aumentado por encima de lo que lo ha hecho el IPC. Esto se traduce en que el poder adquisitivo de los trabajadores ha disminuido.

Como ya hemos comentado anteriormente, este salario mínimo no afecta a todos los grupos de trabajadores, lo que también generó conflictos a la hora de aceptar la imposición del salario mínimo. Se han excluido a los menores de 18 años que no tienen formación académica, los aprendices o los parados de larga duración. Los trabajadores que hayan recibido alguna ayuda social y los jóvenes que realicen prácticas obligatorias en sus estudios también están excluidos.

4.2. ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos el salario mínimo interprofesional se implantó en 1938 según el “*Fair Labor Standards Act*” (Acta de Estándares Justos de Trabajo) en 0,25 \$ por hora. En un año se incrementó hasta 0,30 dólares la hora y no volvió a aumentar hasta el final de la Segunda Guerra Mundial, hasta 0,45 dólares la hora.

En la actualidad los diferentes Estados pueden fijar su mínimo salarial, a su libre elección, pero siempre tienen que hacerlo por encima del federal, nunca por debajo. Algunos Estados como Alabama o Misisipi utilizan el salario mínimo federal, y otros, como California, utilizan el suyo propio. En 2016, California tiene establecido un mínimo salarial de 10\$ la hora, el más elevado de todo el país junto con Massachusetts.

En el cuadro 4.5 se muestran los Estados que utilizan su propio mínimo salarial, con fecha 1 de enero de 2015. Los Estados que presentan un salario mínimo más elevado son Washington, Vermont y Minnesota, que superan los 9\$ la hora frente a los 7,25\$ la hora del mínimo federal del país.

En el otro extremo, como se puede inferir en el cuadro 4.5 encontramos Arkansas, Missouri y Hawái, donde los mínimos salariales son respectivamente 7.50, 7.65 y 7.75 dólares la hora, ligeramente por encima del mínimo federal.

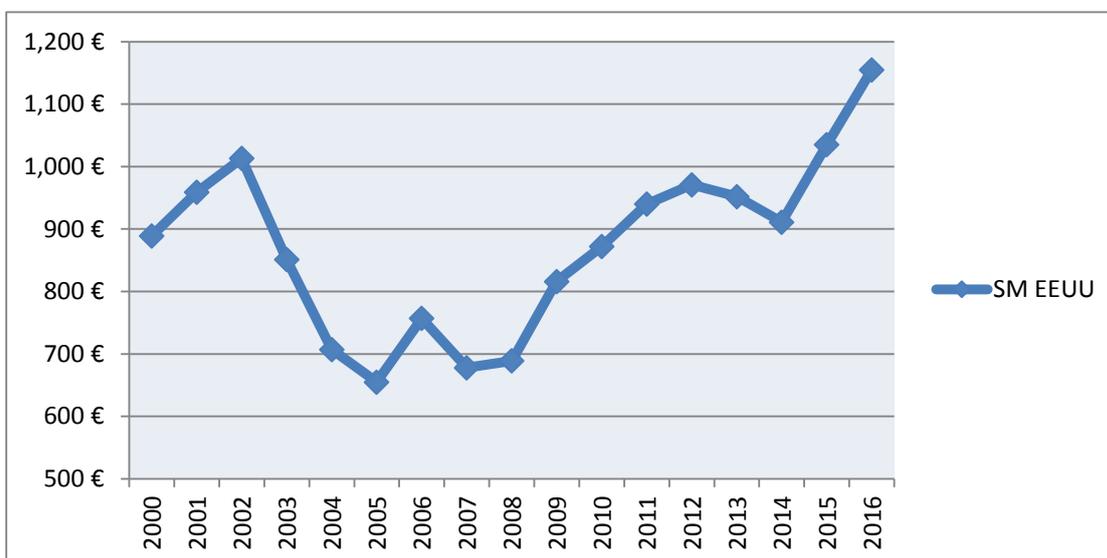
Cuadro 4.5: Mínimos Salariales en los diferentes Estados de Estados Unidos
(1 de Enero de 2015)

ESTADO	SM	ESTADO	SM
Alaska	8,75 \$	Montana	8,05 \$
Arizona	8,05 \$	Nebraska	8 \$
Arkansas	7,50 \$	New Jersey	8,38 \$
Colorado	8,23 \$	New York	8,75 \$
Connecticut	9,15 \$	Ohio	8,10 \$
Delaware	8,25 \$	Oregón	9,25 \$
Florida	8,05 \$	Rhode Island	9 \$
Hawái	7,75 \$	South Dakota	8,50 \$
Maryland	8 \$	Vermont	9,15 \$
Minnesota	9 \$	Washington	9,47 \$
Missouri	7,65 \$	West Virginia	8 \$

FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de www.bankinter.com

En el gráfico 4.6 podemos observar la evolución que ha sufrido el mínimo salarial en los últimos 16 años:

Gráfico 4.6: Evolución del Salario Mínimo federal en Estados Unidos (periodo 2000-2016. Datos expresados en Euros)



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de Eurostat 2016.

En el gráfico 4.6 se infiere que la evolución del SM federal en este periodo ha sido muy irregular. Hasta 2002 el salario mínimo fue creciendo paulatinamente y a partir de entonces se produjo una caída de casi 400€ en

sólo 3 años (el periodo de 2002 a 2005). El siguiente año, en 2006, aumentó el salario mínimo un 15,57% y en 2007 volvió a decrecer. Cabe destacar que en los años más marcados por la crisis económica mundial, en este país el salario mínimo se incrementó notablemente, en contraste con lo que ha pasado en algunos países europeos como, por ejemplo, en España.

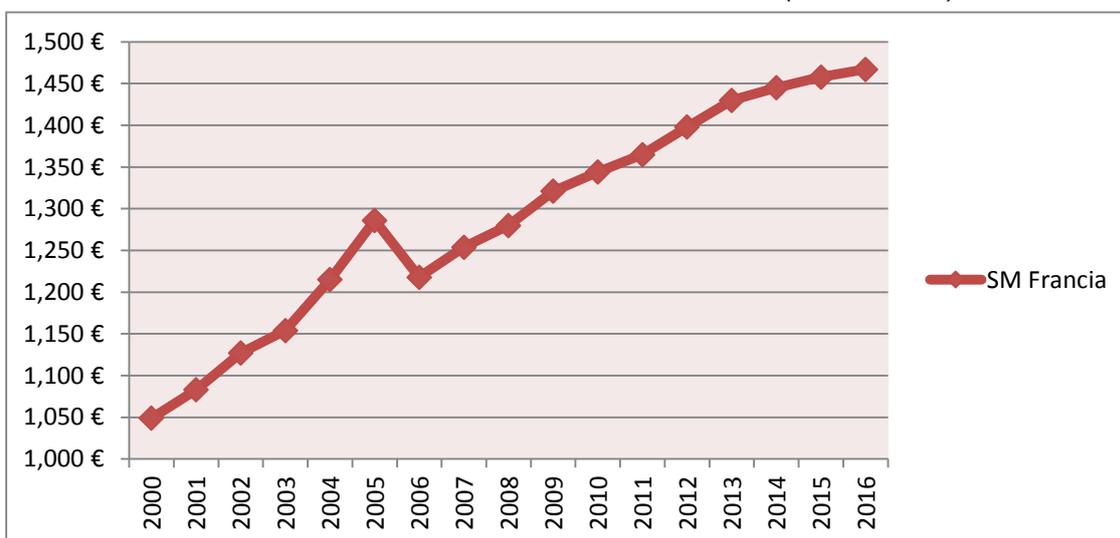
Por último, añadir que en 2015 el salario mínimo ha crecido un 13,61% y en 2016 un 11,59%, quedando establecido en 1155 euros mensuales.

4.3. FRANCIA

En nuestro país vecino implantó el salario mínimo en el año 1950. Se trata de un salario mínimo nacional que puede mejorarse a través de convenios de ramas.

En el gráfico 4.7 vemos la evolución de los últimos 16 años del salario mínimo en Francia. Esta evolución ha sido muy regular: ha ido aumentando año tras año según la revisión del índice de precios al consumo. Cabe destacar que el único año en el que el salario mínimo decreció respecto al año anterior fue en 2006 (decreció un 5,3%).

Gráfico 4.7: Evolución del Salario Mínimo en Francia (2000-2016)



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de Eurostat 2016.

Como dato importante, en 2016 el salario mínimo ha crecido un 0,62% con respecto al año anterior: ha pasado de 1458 € mensuales a 1467. En cambio, el incremento del IPC fue en 2015 del 0,2%, por lo que el salario mínimo ha

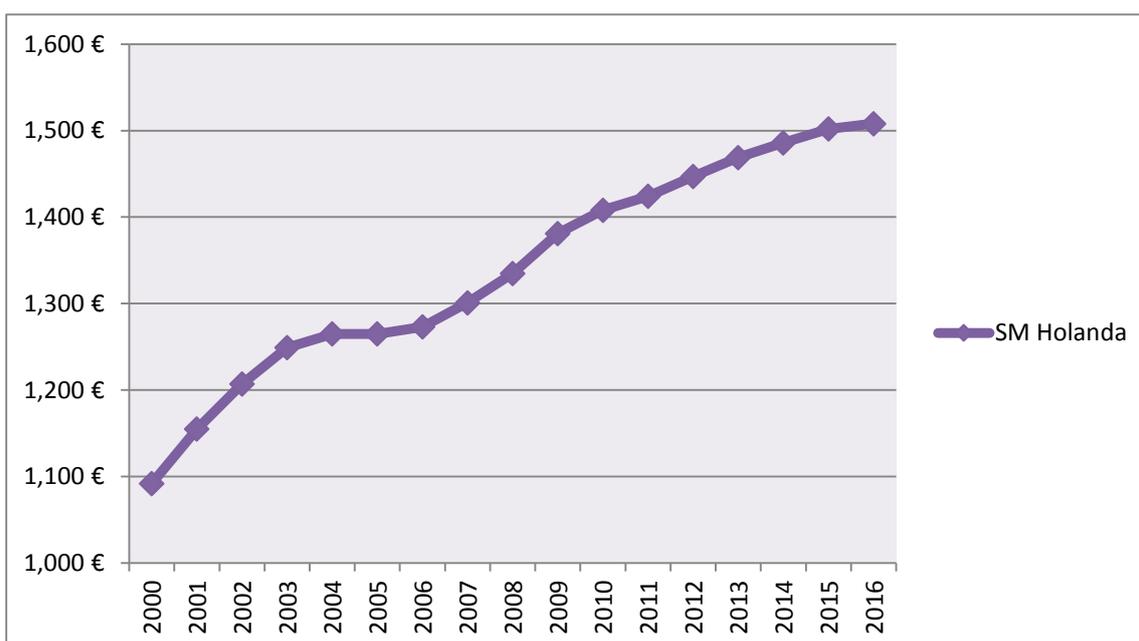
aumentado por encima de lo que lo ha hecho el IPC. Esto se traduce en que el poder adquisitivo de los trabajadores ha aumentado.

4.4. HOLANDA

Holanda introdujo el salario mínimo en 1968 y actualmente es uno de los países con el salario mínimo más alto de los países de la OCDE. Se determina anualmente por ley por parte del Gobierno.

En cuanto a la evolución del salario mínimo cabe destacar que ha ido aumentando continuamente los últimos 16 años, a excepción del año 2005, que se mantuvo constante. Holanda es uno de los países de nuestro estudio que presenta un salario mínimo más alto. Esto se puede observar en el gráfico 4.8, en el que vemos la evolución del salario mínimo en Holanda en los últimos 16 años:

Gráfico 4.8: Evolución del Salario Mínimo en Holanda (2000-2016)



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de Eurostat 2016.

El IPC creció en Holanda en 2015 un 0,7% frente al 0,4% que ha aumentado en 2016 el salario mínimo (ha pasado de 1502 a 1508€ mensuales). Es decir, que el salario mínimo ha crecido por debajo de lo que lo ha hecho el índice de precios, al contrario de lo que ocurría en Francia. Esto

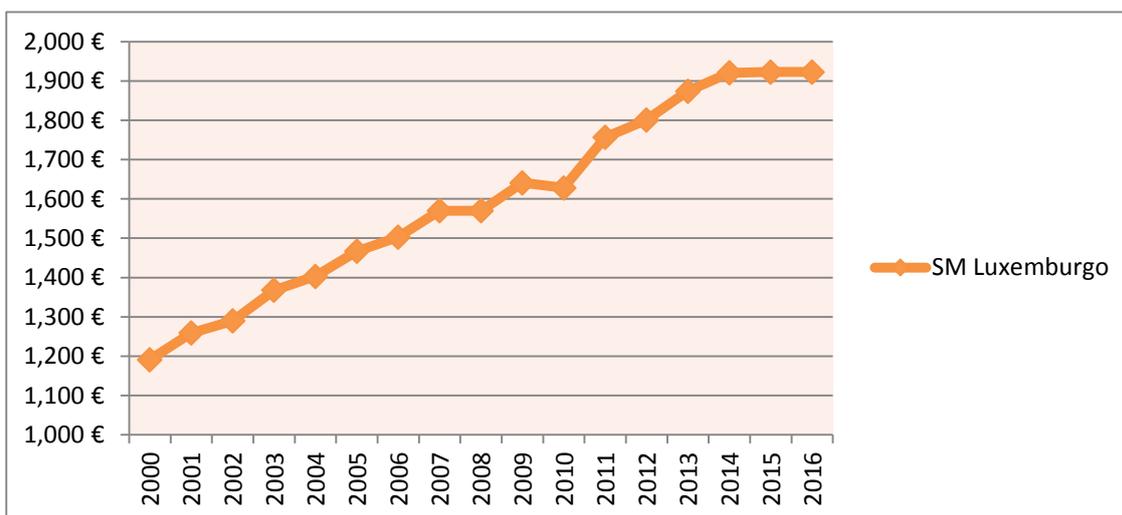
significa que los trabajadores holandeses han perdido poder adquisitivo en el último año.

4.5. LUXEMBURGO

Luxemburgo fue el primer país de Europa en implantar el salario mínimo. Fue en 1944 cuando se aprobó la “Declaración de Filadelfia de la OIT” (Organización Internacional del Trabajo). Presenta el salario mínimo más elevado de los países estudiados, y sólo es superado por Australia si consideramos la totalidad de países en los que hay implantados un salario mínimo interprofesional.

Al igual que en Francia, el salario mínimo está creciendo en una proporción mayor a la que lo hace el índice de precios, es decir, que el poder adquisitivo de los trabajadores también ha aumentado en 2016. En el gráfico 4.9 observamos la evolución del salario mínimo en el periodo 2000-2016. Cabe destacar que el salario mínimo ha ido creciendo paulatinamente a lo largo del periodo estudiado. El único año en el que el SM se mantuvo constante con respecto al año anterior fue en 2008 y sólo decreció en 2010.

Gráfico 4.9: Evolución del Salario Mínimo en Luxemburgo (2000-2016)



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de Eurostat 2016

4.6. REINO UNIDO

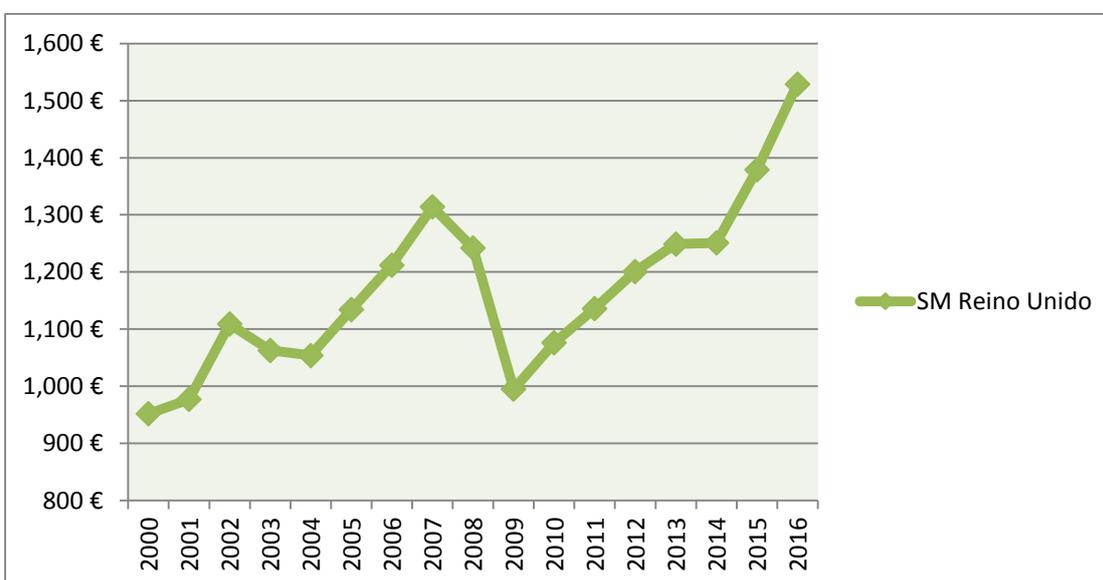
En el Reino Unido no había establecido un salario mínimo entre los años 1993 y 1999, después de que se suprimieran en 1993 los denominados

“Wages Councils”¹⁵. A partir de 1999, se estableció un mínimo salarial nacional que se revisa anualmente por una comisión independiente, la llamada “Low Pay Commission”.

Tal y como se puede inferir en el gráfico 4.10, el salario mínimo en el Reino Unido ha variado notablemente. Desde el inicio del período estudiado vemos que la evolución se caracteriza por las continuas subidas y bajadas del salario mínimo. En 2007 el SM presentaba el nivel más alto hasta el momento: 1314 euros mensuales. Cabe destacar la enorme caída que se produjo en los dos años siguientes, años más marcados por la crisis económica, cuando el salario mínimo decreció un 5,48% en 2008 y un 19,89% en 2009.

A partir de entonces, podemos observar en el gráfico 4.10 un aumento paulatino del salario mínimo, exceptuando 2014 cuando se mantuvo constante. En 2015 se produjo una subida del 10,2% y en 2016 ha crecido 10,9%, estableciéndose en 1529€ mensuales.

Gráfico 4.10: Evolución del Salario Mínimo en Reino Unido (2000-2016)



FUENTE: Elaboración propia a través de los datos de Eurostat 2016

Al igual que ocurría en Luxemburgo y Francia, el salario mínimo ha crecido en 2016 en proporción mayor al IPC de 2015, por lo que los trabajadores también han aumentado su poder adquisitivo este último año.

¹⁵ En 1909 se crearon los Consejos Salariales (Wages Councils) a través de los cuales se fijaban en el Reino Unido distintos salarios mínimos para los trabajadores.

4.7. COMPARACIÓN DE LOS ÍNDICES DE KAITZ

Por último, vamos a analizar la evolución de los índices de Kaitz de estos países. Como hemos comentado anteriormente, el índice de Kaitz es entendido como el cociente entre el salario mínimo y el salario medio. La evolución del índice de Kaitz se puede observar en el cuadro 4.11.

Los países que menor índice de Kaitz presentan son España y Estados Unidos, en los que el salario mínimo representa el 39% y el 34% del salario medio respectivamente. En ambos casos este índice era mayor en la década de los 70, y a medida que han pasado los años presenta unos valores más bajos. Cabe destacar que en España en los últimos 10 años el salario mínimo representa un 4% más del salario medio.

Portugal, Reino Unido y Luxemburgo presentan unos índices de Kaitz de 0,53, 0,52 y 0,46 respectivamente, como podemos observar en el cuadro 4.11. Reino Unido y Portugal han incrementado su índice de Kaitz considerablemente en los últimos años: en 2004 presentaban un índice de aproximadamente 0,4 frente al más del 0,5 en 2015.

En el otro extremo encontramos a Holanda, Francia e Italia, que por orden, presentan los índices más elevados como podemos ver en el cuadro 4.11. En 2015 Holanda tiene un índice del 0,64, lo que quiere decir que el salario mínimo representa el 64% del salario medio, muy por encima de los datos que presentan España o Estados Unidos.

Cuadro 4.11: Evolución del índice de Kaitz en los países más importantes de la OCDE.

	1976	1992	2000	2004	2011	2015
ALEMANIA	0,6	0,55	0,58	-	-	0,56
BÉLGICA	0,58	0,6	0,49	0,46	0,51	0,57
EEUU	0,47	0,39	0,36	0,32	0,32	0,34
ESPAÑA	0,48	0,32	0,32	0,35	0,37	0,39
FRANCIA	0,58	0,5	0,62	0,5	0,5	0,62
GRECIA	0,69	0,62	0,51	0,43	0,44	0,39

HOLANDA	0,64	0,55	0,47	0,62	0,6	0,64
ITALIA	0,78	0,71	0,71	-	-	0,61
LUXEMBURGO	0,41	0,56	0,49	0,46	0,47	0,46
PORTUGAL	0,48	0,45	0,38	0,43	-	0,53
REINO UNIDO	0,43	0,4	0,42	0,39	0,47	0,52

FUENTE: Elaboración propia a través de Newmark y Wascher (2004) y OCDE (2016).

En este sentido cabe destacar que la Carta Social Europea aconseja que el salario mínimo debería ser al menos el 60% del salario medio, muy lejos de los índices que presentan España o Estados Unidos.

5. CONCLUSIONES

El objetivo de este último apartado es resumir brevemente el contenido del estudio del salario mínimo y las diferentes conclusiones que podemos obtener de éste.

Hemos visto que la implantación del salario mínimo sobre el mercado de trabajo puede destruir empleo si consideramos que el mercado laboral español presenta un modelo de competencia perfecta. En cambio, si lo consideramos como un modelo de monopsonio, la implantación de un salario mínimo puede llegar a tener el efecto contradictorio de aumentar el empleo.

Como señala Sánchez Molinero (1992), es posible mantener un soporte teórico puramente neoclásico para modelizar el mercado trabajo español. Aunque está claro que hay varias imperfecciones en el mercado de trabajo español, se puede utilizar este modelo de oferta y demanda para analizar cuáles son los efectos de la implantación de un SMI en el mercado de trabajo español, desde el punto de vista teórico.

Durante la década de los 70, el salario mínimo en nuestro país representaba aproximadamente el 50 por ciento del salario medio frente al 39 por ciento que presenta en la actualidad. Hasta el año 2004, el salario medio estaba creciendo por encima de lo que lo hacía el salario mínimo. Es importante también destacar que en los últimos años del estudio, el salario

medio ha decrecido y el salario mínimo está creciendo en una proporción menor a partir de 2010.

Fue muy importante la aparición en 2004 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Este índice apareció en España para sustituir al salario mínimo interprofesional en referencia a la concesión de ayudas a la vivienda, becas o subvenciones, entre otras. Esto hace que un crecimiento del SMI no afecte a todo el sistema de ayudas y subsidios.

A día de hoy, todavía existen grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto su ganancia anual con respecto al SMI. El mayor porcentaje de mujeres (37,75%) lo encontramos en el grupo de trabajadores que perciben como ganancia anual 1 o 2 veces el SMI. Los hombres, en cambio, presentan su mayor porcentaje (28,89%) en el grupo de trabajadores que perciben como ganancia 2 o 3 veces el SMI. Incluso en los grupos de trabajadores que perciben las rentas más altas, los porcentajes de los hombres son siempre superiores a los de las mujeres.

Durante todo el estudio hemos tratado de explicar el funcionamiento del salario mínimo y cómo influye éste en la economía española más detalladamente, y en los países más importantes de la OCDE de forma más breve. Hemos hablado de su ámbito de aplicación, de sus variantes y exclusiones o de la existencia o no de submínimos por edad.

Es importante destacar que en la mayoría de los países de la OCDE hay implantado un salario mínimo, bien sea a través de la ley como en Portugal, Estados Unidos o Francia o por negociación colectiva como en Grecia o Bélgica. Alemania ha sido el último de los países del estudio en implantarlo (2015) e Italia el único que aún no lo ha hecho.

Por último, para ver la influencia del salario mínimo en el mercado de trabajo hemos hablado del índice de Kaitz (salario mínimo / salario medio). España y Estados Unidos presentan los índices de Kaitz más bajos de los países de la OCDE. Por el contrario, Holanda, Italia o Francia, que se ajustan al consejo de la Carta Social Europea de que el salario mínimo debería ser al menos el 60% del salario medio, presentan los índices de Kaitz más elevados.

6. BIBLIOGRAFÍA

Brown, Ch., Gilroy, C. y Kohen, A. (1983): "Time Series Evidence on the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment", *Journal of Human Resources*, 18, pp. 3-31.

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. y Pitarch, J. (2009): "Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española", *Revista de Economía Laboral*, 7, pp. 1-38.

Deere, D., Murphy, K. y Welch, F. (1995): "Reexamining Methods of Estimating Minimum-Wage Effects", *AEA Papers and Proceedings*, 85, pp. 232-237.

Dickens, R., Machin, S. y Manning, A. (1999): "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain", *Journal of Labor Economics*, 17, pp. 1-22.

Dickens, R. y Manning, A. (2004): "Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)", Royal Statistical Society, vol.167, nº4, pp. 613-626.

Dolado, J.J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A. y Teulings, C. (1996): "The Economic Impact of Minimum Wage in Europe", *Economic Policy*, 23, pp. 317-372.

González, 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*, 63, pp. 31-48.

Low Pay Commission (2004): *Report, Protecting Young Workers, National Minimum Wage*, Dept. of Trade and Industry, UK.

Machin, S. y Manning, A. (2004): "A test of competitive labor market theory: the wage structure among care assistants in the south of England", *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (3). pp. 371-385.

McConnell, C.R. y Brue, S.L. (2008): "Economics: Principles, problems and policies", *McGraw Hill*, 17.

Maté García, J.J. (1995): "El Mercado de Trabajo Español: Un Modelo Neoclásico", *Boletín de Estudios Económicos*, 155, pp. 221-237.

Minimum wages after the crisis: Make them pay (2015), *OECD 2015, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs*

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2004). Actualidad Internacional Sociolaboral nº182, pp.95-98. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista182/95.pdf>

Newmark, D. y Wascher, W. (2004): "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, vol.57, nº2, pp. 223-248.

Pérez, C. y González, I. (2005): "Salario Mínimo y Mercado de Trabajo", *Instituto de Estudios Económicos*.

Sánchez Molinero, J.M. (1992): "Relaciones Laborales y Mercado de Trabajo: la Experiencia Española"; *Cuadernos de Economía*, 20, pp.385-414.

ANEXOS

ANEXO 1

En este anexo encontramos el porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI. Además se muestra el cálculo de alguna tasa de crecimiento anual medio acumulativo que hemos utilizado para comentar el gráfico 3.5. La fórmula que vamos a utilizar es la siguiente:

$$Tasa\ de\ Crec.\ Anual\ Medio\ Acumulativa = \left[\left(\frac{VALOR\ FINAL}{VALOR\ INICIAL} \right)^{\frac{1}{n}} \right] - 1$$

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De 0 a 1 SMI	8,86	10,02	10,46	11,3	12,25	13,28
De 1 a 2 SMI	34,4	34,19	33,9	33,16	33,15	32,96
De 2 a 3 SMI	28,31	27,42	27,4	27,17	26,88	26,08
De 3 a 4 SMI	13,33	13,1	13,32	13,6	13,25	13
De 4 a 5 SMI	7,37	7,73	7,11	7,4	6,79	7,11
De 5 a 6 SMI	3,37	3,4	3,32	3,14	3,22	3,18
De 6 a 7 SMI	1,79	1,85	1,93	1,92	1,92	1,89
De 7 a 8 SMI	1,16	1,15	1,16	1,05	1,16	1,12
Más de 8 SMI	1,42	1,14	1,39	1,25	1,38	1,38

FUENTE: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE). Datos expresados en porcentaje.

Tasa de crecimiento anual medio acumulativo del grupo de trabajadores que perciben como ganancia el SMI o una parte inferior a éste (2008-2013). Se calcula:

$$8,43\% = \left[\left(\frac{13,28}{8,86} \right)^{\frac{1}{5}} \right] - 1$$

Tasa de crecimiento anual medio acumulativo del grupo de trabajadores que perciben como ganancia 8 o más veces el SMI (2008-2013). Se calcula:

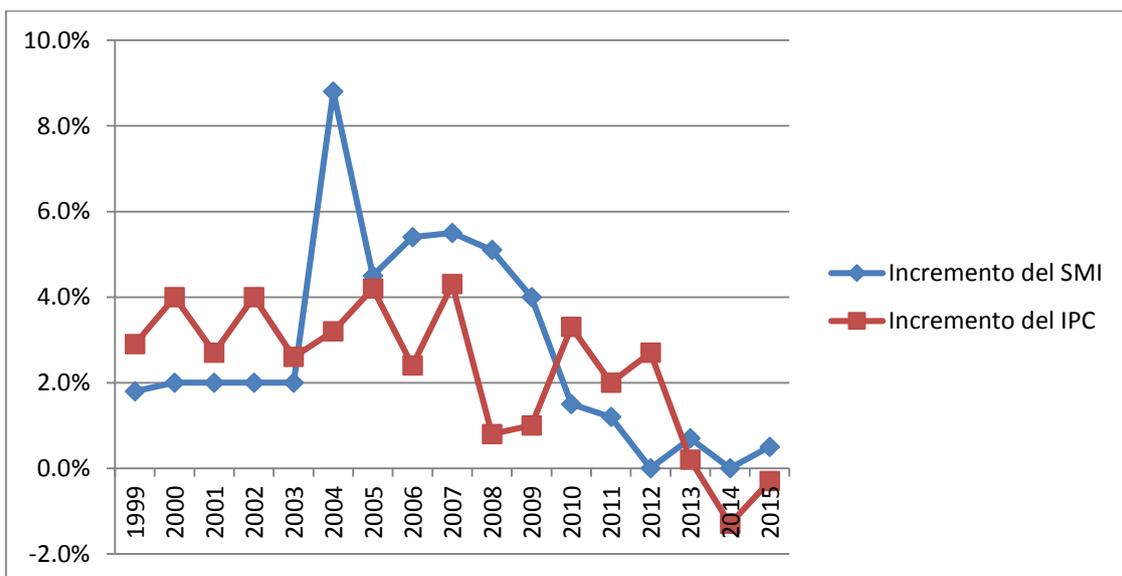
$$-0,56\% = \left[\left(\frac{1,38}{1,42} \right)^{\frac{1}{5}} \right] - 1$$

Tasa de crecimiento anual medio acumulativo del grupo de trabajadores que perciben como ganancia de 7 a 8 veces el SMI (2008-2013). Se calcula:

$$-0,7\% = \left[\left(\frac{1,12}{1,16} \right)^{\frac{1}{5}} \right] - 1$$

ANEXO 2

En este anexo se presenta información sobre la comparación de las tasas de crecimiento del salario mínimo (grupo de edad de 18 o más años) y el IPC.



FUENTE: Elaboración propia a través de datos obtenidos del INE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Boletín de Estadísticas Laborales.