



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Marketing e Investigación de Mercados

El salario mínimo en España y en los principales países de la OCDE

Presentado por:

Marta García Revuelta

Valladolid, 8 de julio de 2020

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar y comparar los diferentes salarios mínimos de los principales países de la OCDE. En la primera parte de este trabajo se han estudiado teóricamente las consecuencias que tendría la implantación del salario mínimo en el mercado de trabajo. En segundo lugar se analiza de forma descriptiva el Salario Mínimo Interprofesional en España, desde su introducción en el año 1963 hasta la actualidad. En el tercer apartado se estudian las características de los salarios mínimos de los principales países de la OCDE. Para ello se han estudiado los dos principales sistemas de fijación, los submínimos y la evolución de los distintos salarios mínimos. Finalmente se analizan y comparan los índices de Kaitz de cada país.

Palabras clave: Salario Mínimo Interprofesional, Países de la OCDE, Empleo.

Códigos JEL: E24, J30, J80.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze and compare the different minimum wages of the main OECD countries. In the first part of this work, the implications of the introduction of the minimum wage in the labour market have been studied. Secondly, the Interprofessional Minimum Wage in Spain is analysed in a descriptive way, from its introduction in 1963 to the present day. In the second part, the Minimum Wage in Spain is analysed in a descriptive way, from its introduction in 1963 to the present day. The third part examines the characteristics of minimum wages of the main OECD countries. For this, the two main fixing systems, the sub-minimum and the evolution of the different minimum wages have been studied. Finally, the Kaitz indices of each country are analysed and compared.

Keywords: Interprofessional Minimum Wage, OECD countries, Employment.

JEL Codes: E24, J30, J80.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO	6
2.1 Mercado de trabajo competitivo	7
2.2 Mercado de trabajo monopsonístico	10
3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA	12
3.1. Historia y evolución del SMI en España	13
3.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples	16
4. EL SALARIO MÍNIMO EN PAÍSES DE LA OCDE	19
4.1 Fijación de los salarios mínimos	19
4.2 Variaciones del salario mínimo para grupos específicos	21
4.3 Evolución de los diferentes salarios mínimos	23
4.3.1 Alemania.....	23
4.3.2 Bélgica	24
4.3.3 Estados Unidos.....	25
4.3.4 Francia.....	27
4.3.5 Grecia	27
4.3.6 Holanda	28
4.3.7 Luxemburgo.....	29
4.3.8 Portugal	30
4.3.9 Reino Unido	31
4.4 Comparativa del salario mínimo	32
4.5 Comparativa del índice de Kaitz	33
5. CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFÍA:	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1.1. Salario y empleo de equilibrio en un mercado laboral perfectamente competitivo	8
Gráfico 2.1.2. Establecimiento de un salario mínimo en un mercado laboral perfectamente competitivo	9
Gráfico 2.2.1. Salario y empleo de equilibrio en un mercado laboral monopsonístico	11
Gráfico 3.1.1. Evolución del salario mínimo mensual en España desde 1980 hasta 2020	13
Gráfico 3.1.2. Comparación del IPC y SMI desde 1998 hasta 2019	15
Gráfico 3.1.3. Evolución del índice de Kaitz en España	16
Gráfico 3.2.1. Comparación del IPREM y SMI mensual desde 2004 hasta 2020	18
Gráfico 4.3.1.1. Evolución del salario mínimo mensual en Alemania	24
Gráfico 4.3.2.1. Evolución del salario mínimo mensual en Bélgica	25
Gráfico 4.3.3.1. Evolución del salario mínimo mensual en Estados Unidos	26
Gráfico 4.3.4.1. Evolución del salario mínimo mensual en Francia	27
Gráfico 4.3.5.1. Evolución del salario mínimo mensual en Grecia	28
Gráfico 4.3.6.1. Evolución del salario mínimo mensual en Holanda.....	29
Gráfico 4.3.7.1. Evolución del salario mínimo mensual en Luxemburgo	30
Gráfico 4.3.8.1. Evolución del salario mínimo mensual en Portugal.....	31
Gráfico 4.3.9.1. Evolución del salario mínimo mensual en Reino Unido	32
Gráfico 4.4.1. Comparación de los diferentes salarios medios mensuales	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.2.1. Evolución del IPREM en España desde 2004 a 2020.....	17
Tabla 4.2.1. Países con variantes del salario mínimo.....	22
Tabla 4.5.1. Evolución de los diferentes índices de Kaitz.....	34

1. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por salario mínimo se entiende aquella remuneración mínima que toda empresa está obligada a pagar a sus empleados por el trabajo que estos hayan realizado durante un tiempo determinado.

Algunos gobiernos deciden fijar un salario mínimo para hacer frente a los problemas que surgen de empleos precarios y con baja cualificación, los cuales suelen ser ocupados por jóvenes y mujeres. Sin el establecimiento de un salario mínimo los ingresos de dichos trabajadores serían tan bajos que acabarían en una situación de discriminación y marginalidad de la que sería muy difícil salir (Cebrián et al., 2010).

Estudios como el de Manning y Machin (1996) y el de Dolado et al. (1996) sobre las consecuencias del salario mínimo en países europeos sostienen que el efecto de la subida del salario mínimo sobre el empleo es nulo, e incluso puede ser positivo.

Sin embargo, los efectos que puede tener la fijación de un salario mínimo también pueden ser negativos. El estudio de Dolado y Felgueroso (1997) ha concluido que, para el caso de trabajadores menores de 18 años, la determinación de un salario mínimo afecta de manera negativa al empleo. Este resultado también ha sido respaldado por trabajos como el de González (1997), donde se comentan los efectos negativos que supone una subida del salario mínimo sobre el empleo de los colectivos menos cualificados: adolescentes, jóvenes y mujeres. De esta forma, aunque se conseguiría que los jóvenes y mujeres tuvieran trabajos mejor pagados, la tasa de empleo sería menor.

La determinación del salario mínimo en un país también puede tener consecuencias en los precios y en el consumo agregado. En mercados competitivos el salario mínimo haría aumentar el coste de la mano de obra, lo que afectaría al precio final de los productos. Por ello, dicho efecto será mayor en aquellos sectores donde la proporción de trabajadores con salarios mínimos sea alta. Por lo tanto el impacto en el consumo depende de cómo afecte el aumento del salario mínimo a los precios, a los salarios y al empleo (Arpaia et al., 2017).

El siguiente trabajo está estructurado en varias partes. En el primer apartado vamos a analizar cómo afectaría la determinación del salario mínimo, desde un punto de vista teórico, en un mercado de trabajo perfectamente competitivo y en otro monopsonístico.

Seguidamente pasamos a comentar brevemente la historia del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España, su evolución y comparación con el Índice de Precios al Consumo (IPC). Además vamos a analizar la variación del índice de Kaitz, que mide la importancia relativa del SMI respecto al salario medio de la economía. En este apartado también vamos a hablar sobre el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), el cual se utiliza como referencia a la hora de conceder subvenciones, subsidios de desempleo y otro tipo de ayudas.

En el siguiente apartado se realiza un estudio de los salarios mínimos en los principales países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Comentaremos las dos principales vías para la fijación del salario mínimo: mediante ley o mediante convenios colectivos. También describiremos las principales variaciones que puede presentar el salario mínimo para determinados grupos de trabajadores en algunos de los países considerados.

Además se analizan los salarios mínimos de dichos países, con una breve historia de su implantación y mostrando su evolución durante los últimos 15 años. Finalmente, se realiza una comparación de los salarios mínimos de los distintos países así como de los índices de Kaitz.

Por último, se sintetizan los principales resultados y conclusiones de este trabajo.

2. TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO

En este primer apartado vamos a comentar los efectos que provoca la determinación de un salario mínimo en el mercado laboral desde un análisis teórico. Primero analizaremos el mercado de trabajo con competencia perfecta y después el mercado laboral monopsonístico, donde existe una sola empresa demandante de trabajo.

2.1 Mercado de trabajo competitivo

En un mercado de trabajo perfectamente competitivo existen muchas empresas y muchos trabajadores. Los puestos de trabajo son idénticos y la cualificación de los trabajadores es la misma. Por otra parte ni los trabajadores ni las empresas son capaces de controlar el salario, por lo que se denominan precio-aceptantes. Además la información es perfecta para todos ellos.

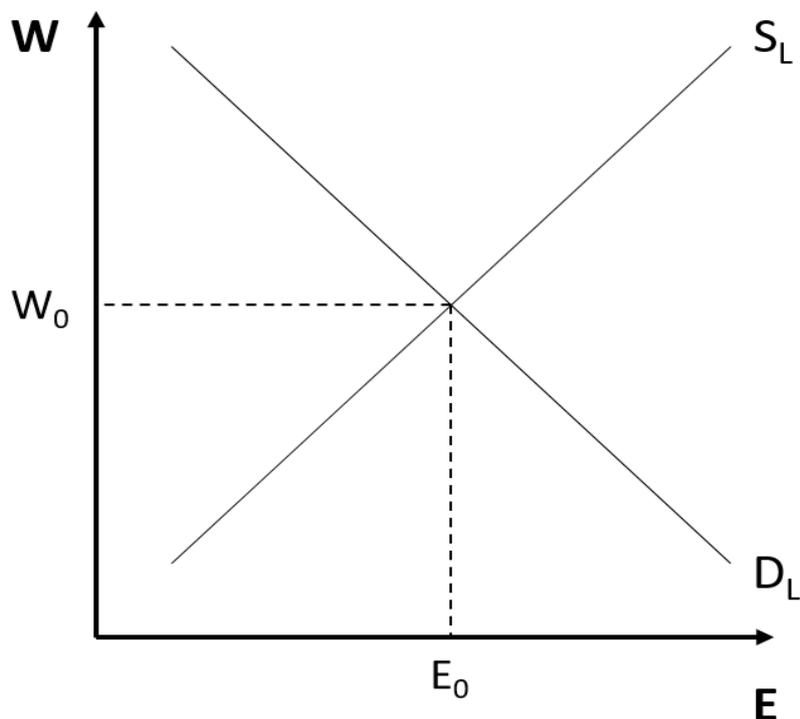
La demanda de trabajo (D_L) está formada por las empresas, mientras que la oferta de trabajo (S_L) está compuesta por los trabajadores. La curva de demanda tiene pendiente negativa porque a medida que aumenta el salario las empresas contratan menos trabajadores. Esto mismo ocurre, pero de manera inversa, en la oferta ya que a mayores salarios, mayor es la cantidad de empleo¹.

El equilibrio, como podemos observar en el gráfico 2.1.1, se da en la intersección de ambas curvas de tal forma que W_0 es el salario de equilibrio y E_0 el empleo de equilibrio. En este punto todos los individuos que se encuentran en el mercado laboral tienen un puesto de trabajo.

Si el salario estuviese por debajo del de equilibrio habría un exceso de demanda, lo que haría elevar el salario a W_0 . Por el contrario, si el salario se encontrase por encima de W_0 habría exceso de oferta y el mercado se regularía hasta volver al equilibrio, bajando el salario a W_0 .

¹ Cuando aumentan los salarios ocurren dos hechos: se unen más trabajadores al mercado y a la vez estos ofrecen más horas de trabajo (González, 2000).

Gráfico 2.1.1. Salario y empleo de equilibrio en un mercado laboral perfectamente competitivo.



Fuente: Elaboración propia.

Hay que tener en cuenta que las variaciones del salario no desplazan las curvas si no que provocan movimientos a lo largo de estas. Sin embargo hay otros determinantes, como explica McConnell (2007), que sí hacen desplazar las curvas. Algunos de estos determinantes, para el caso de la curva de oferta, pueden ser las preferencias de los consumidores (si prefieren tener más ocio o trabajo), los cambios de las condiciones laborales que no tengan que ver con el salario o el número de trabajadores. En cuanto a la demanda, esta curva puede desplazarse si cambian los precios de los recursos, la productividad o el número de empresarios.

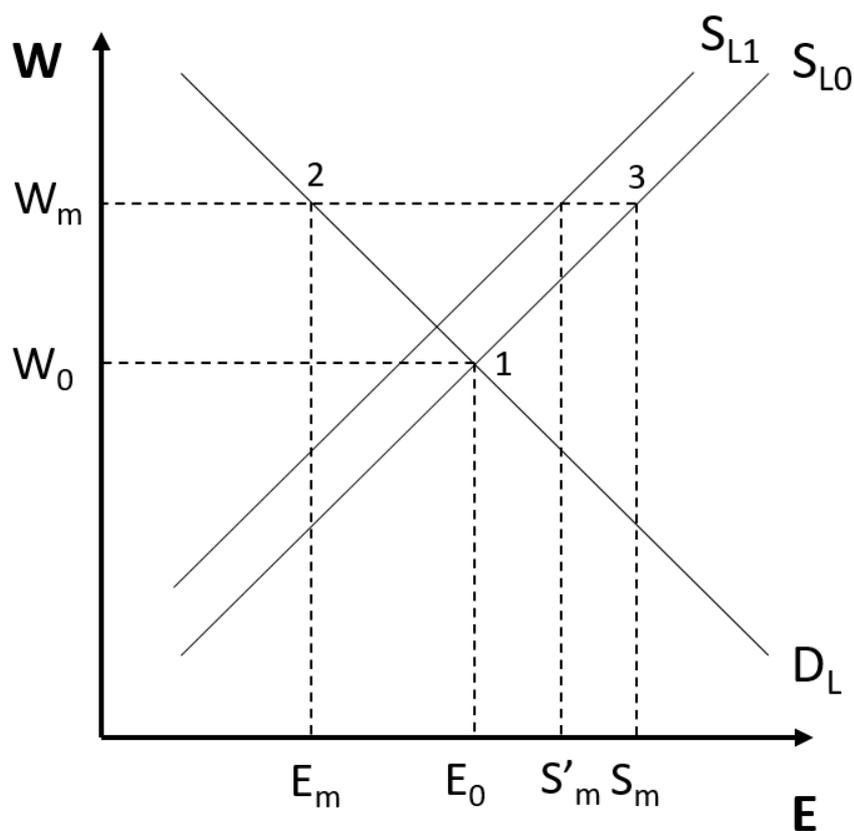
El establecimiento de un salario mínimo por parte de un gobierno o autoridad produce una serie de consecuencias en el mercado laboral. Primero hay que tener en cuenta que el salario mínimo debe establecerse por encima del salario de equilibrio ya que si no no tendría ningún tipo de efecto.

Mediante el gráfico 2.1.2 podemos ver que si establecemos un salario mínimo como W_m se producirían dos efectos: una bajada de la demanda de empleo

(E_m) y un aumento de la cantidad de empleo ofertada (S_m). De esta manera se generaría un cierto desempleo desde S_m hasta E_m . Sin embargo, al reducirse la cantidad demandada, la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo es menor. Esto hace que muchos trabajadores pierdan el interés y decidan abandonar el mercado de trabajo. La reducción del número de trabajadores produce un desplazamiento de la curva de oferta laboral, en este caso de S_{L0} a S_{L1} . Por ello la oferta de empleo se reduciría hasta S'_m . Esto es lo que se conoce como efecto desánimo, tal y como comenta González (2000).

En resumen, la determinación de un salario mínimo en un mercado de trabajo perfectamente competitivo produce desempleo involuntario (de S'_m hasta E_m), puesto que muchos trabajadores no encuentran un puesto de trabajo. Y por otra parte desempleo voluntario (de S_m hasta S'_m) debido a una disminución del número de trabajadores por el efecto desánimo.

Gráfico 2.1.2. Establecimiento de un salario mínimo en un mercado laboral perfectamente competitivo.



Fuente: Elaboración propia.

2.2 Mercado de trabajo monopsonístico

En un mercado de trabajo con monopsonio existe una única empresa demandante de trabajo. Al igual que en el mercado competitivo, siguen existiendo numerosos trabajadores igual de cualificados y la información sigue siendo perfecta. La principal diferencia es que esta única empresa (el monopsonista) decide cuál es el salario que se fija.

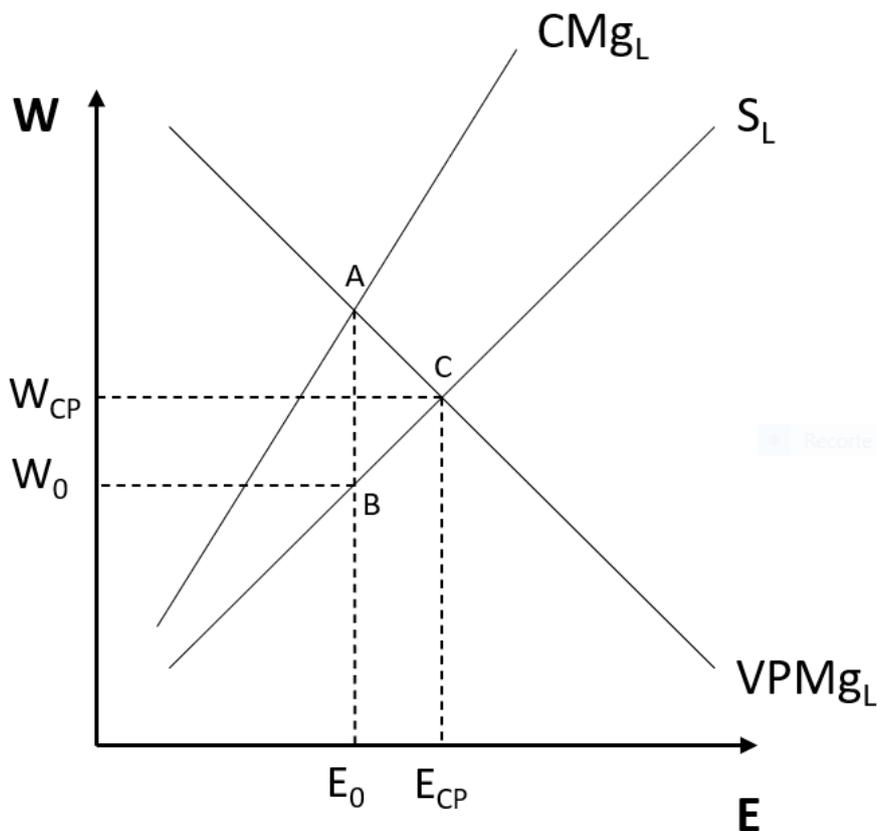
Como vemos en el gráfico 2.2.1 la curva de oferta laboral (S_L) sigue teniendo una pendiente positiva, ya que el monopsonista tiene que aumentar el salario para aumentar la cantidad de empleo ofertada. Sin embargo la curva de coste marginal del trabajo (CMg_L) aumenta a un mayor ritmo que la curva de oferta (S_L). Esto ocurre porque el aumento del salario que se paga al nuevo trabajador también debe pagarse al resto de trabajadores que la empresa ya tiene contratados.

El equilibrio en este mercado de trabajo se da cuando el monopsonista iguala el coste marginal del trabajo (CMg_L) con el valor del producto marginal del trabajo ($VPMg_L$). En este punto la empresa logra maximizar el beneficio y se establece así el empleo de equilibrio (E_0). El salario de equilibrio (W_0) se determina por la curva de oferta de trabajo.

Con un salario como W_0 a la empresa le gustaría contratar mayor cantidad de empleo. Sin embargo, el monopsonista no está dispuesto a pagar un salario superior. Esto da lugar a una escasez de trabajo porque no se contratan a todos los trabajadores que están disponibles en el mercado de trabajo.

Si el mercado fuera competitivo, el empleo y el salario de equilibrio serían E_{CP} y W_{CP} . En consecuencia, en el mercado de trabajo monopsonístico el empleo y el salario son menores al de un mercado con competencia perfecta.

Gráfico 2.2.1. Salario y empleo de equilibrio en un mercado laboral monopsonístico.



Fuente: Elaboración propia.

El establecimiento de un salario mínimo en un mercado laboral monopsonístico tiene diferentes consecuencias según la cuantía mínima que se establezca.

Fijándonos en el gráfico 2.2.1, si se determina un salario mínimo por encima del punto A ocurre lo mismo que en un mercado competitivo: aumenta la oferta pero se reduce la demanda. Esto conlleva a la aparición de desempleo.

Por otro lado, la fijación de un salario mínimo entre A y C haría aumentar el empleo respecto E_0 , pero también habría desempleo al ser mayor la oferta que el valor del producto marginal del trabajo (VPMgL).

Por último, si se establece un salario mínimo entre B y C la cantidad de empleo aumenta y no se generaría ningún desempleo puesto que todos los trabajadores tendrían un puesto de trabajo.

En conclusión, los efectos que tendría la fijación de un salario mínimo, por parte de un gobierno o autoridad, en un mercado laboral monopsonístico son muy diferentes según la cuantía mínima que se decida establecer.

3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA

En el siguiente apartado vamos a comentar la historia y el desarrollo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en nuestro país, así como la creación del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) en 2004.

El salario mínimo es la remuneración mínima que debe recibir cada trabajador por su jornada laboral, independientemente del sector en el que trabaje, la cualificación, el sexo, la edad o cualquier otro tipo de característica.

En España el SMI lo determina el Gobierno anualmente previa consulta con los sindicatos y organizaciones empresariales. Así lo determina el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores².

Cada año el Gobierno, mediante un Real Decreto, establece por una parte el valor del SMI para dos grupos diferenciados, y por otra al resto de trabajadores en general. Estos dos grupos específicos son los empleados eventuales, cuyo trabajo en una misma empresa no sea mayor de 120 días, y los empleados de un hogar familiar (Cebrián et al., 2010).

El SMI se aplica cuando el empleado trabaja a jornada completa, siendo de 40 horas semanales en España³. En caso de jornadas de trabajo inferiores, la empresa debe pagar la parte proporcional a dicha jornada.

² “El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.”

³ Dicha regulación aparece en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.”

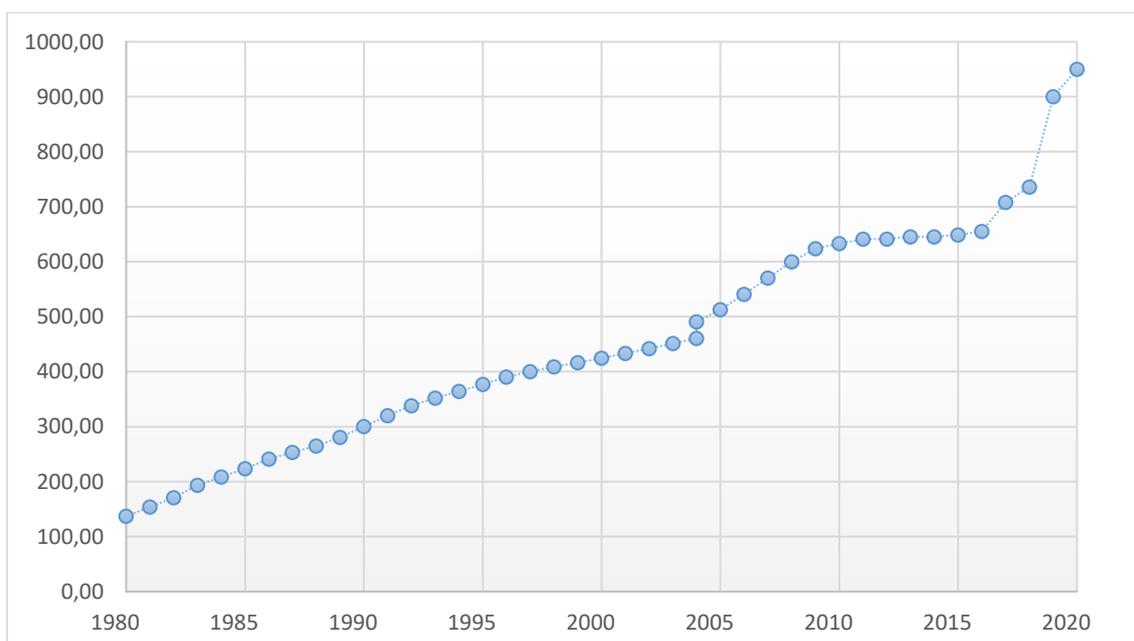
3.1. Historia y evolución del SMI en España

El Salario Mínimo Interprofesional se introdujo en España en el año 1963. Anteriormente existía un sistema donde los salarios mínimos se fijaban en función de la provincia, el sector y la edad (González, 2000).

Por otra parte, caben destacar tres periodos en la evolución del salario mínimo en España. Desde 1963 hasta 1989 existían tres tipos de salario mínimo según la edad. El primer mínimo salarial estaba determinado para los trabajadores de 16 años o menos, el segundo para los de 17 años y el tercero para los empleados con 18 años o más. En la segunda etapa, que se da a partir de 1990 y dura hasta 1997, pasaron a diferenciarse dos salarios mínimos, uno para los menores de 18 años y otro para los trabajadores con 18 años o más. Finalmente en 1998 se decide fijar un único salario, con independencia de la edad del trabajador (Cebrián et al., 2010).

En el gráfico 3.1.1 podemos ver la progresión que ha tenido el Salario Mínimo Interprofesional en nuestro país desde el año 1980 hasta la actualidad. Hasta 1998 los datos corresponden a la retribución mínima de los trabajadores mayores de 18 años, ya que como acabamos de comentar hasta ese año no se estableció un único salario para todos los trabajadores.

Gráfico 3.1.1. Evolución del salario mínimo mensual en España desde 1980 hasta 2020.



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Boletín de Estadísticas
Laborales.*

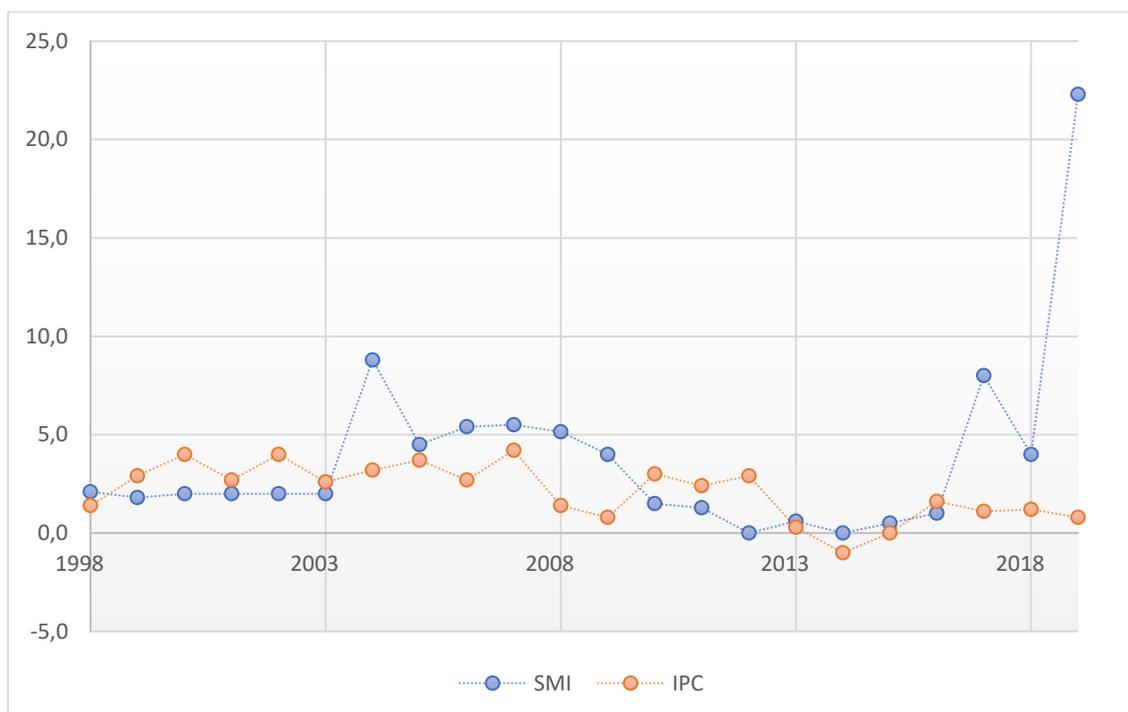
Como podemos observar a través del gráfico 3.1.1, el SMI mensual ha ido aumentando gradualmente todos los años. Cabe destacar que desde 2010 hasta 2016 las subidas del salario fueron mucho menores debido a la crisis económico-financiera que atravesaba nuestro país. Es por ello por lo que en 2012 y 2014 el salario mínimo se mantuvo constante respecto al año anterior, siendo de 641,40€ y 645,30€ mensuales respectivamente.

A partir de 2016 el salario mínimo comienza a aumentar en mayor proporción pero no es hasta 2019 donde hubo una subida considerable, de forma que aumentó un 22,3% respecto al año anterior. Actualmente el SMI está fijado en 950€ mensuales.

En el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores se especifica que el salario mínimo se fija teniendo en cuenta ciertas variables, siendo una de ellas el Índice de Precios al Consumo (IPC). Por ello es interesante analizar cómo ha cambiado el Salario Mínimo Interprofesional en función de dicho indicador.

En el gráfico 3.1.2 podemos ver la variación interanual de ambos progresos desde 1998 hasta 2019. Desde 1997 hasta 2003 el IPC crece por encima del salario mínimo, lo que indica que los trabajadores perdieron poder adquisitivo por la subida de precios. En 2004 el SMI pasa a aumentar más que el IPC debido a la introducción del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), del cual hablaremos más adelante. Esta etapa, donde el salario crece en mayor medida que el IPC, duró hasta 2009. A partir de 2010 y hasta 2012, el IPC vuelve a crecer por encima del salario mínimo. Durante los siguientes años, el IPC apenas cambió (e incluso llegó a caer un 1% en 2014) y el salario mínimo aumentó levemente. Como hemos comentado, en estos años hubo una crisis económica que afectó a nuestro país y muchos trabajadores perdieron capacidad de compra. No fue hasta 2017 cuando el salario mínimo vuelve a aumentar y situarse por encima del IPC. En consecuencia, podemos decir capacidad de compra de los trabajadores se ha elevado.

Gráfico 3.1.2. Comparación del IPC y SMI desde 1998 hasta 2019.

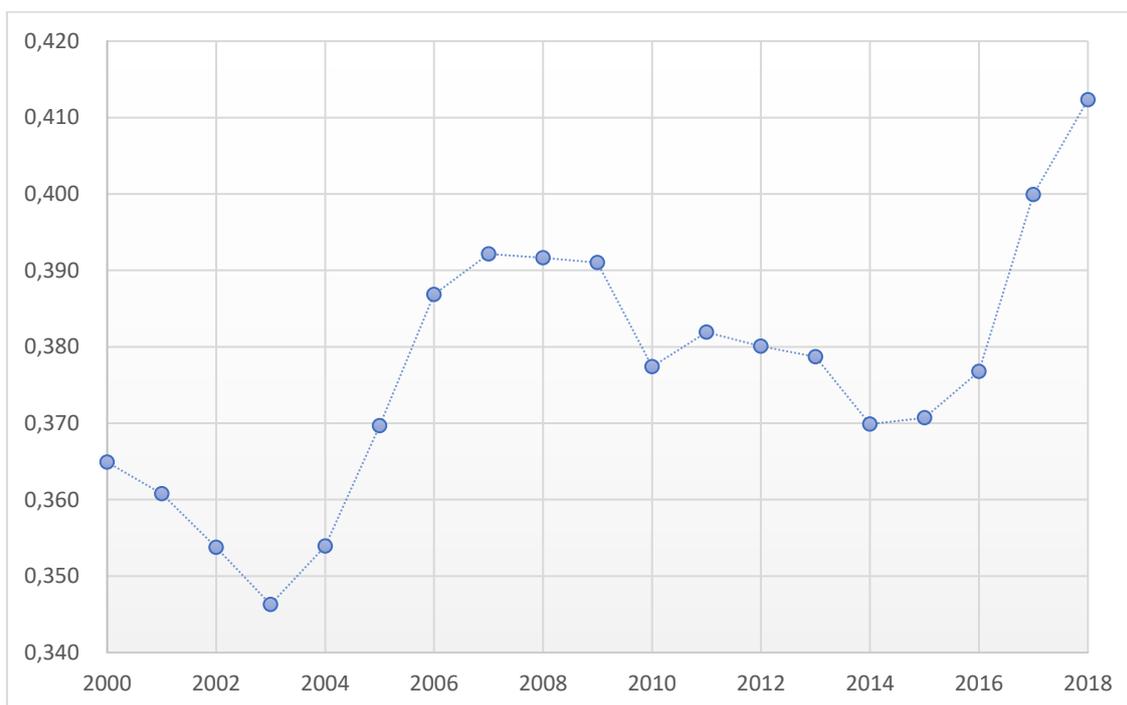


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE y BEL.

También es interesante analizar cuál es la importancia relativa del salario mínimo respecto al salario medio de una economía a través del índice de Kaitz. Este indicador se realiza mediante el cociente del salario mínimo entre el salario medio de un país.

Como vemos en el siguiente gráfico la evolución de dicho índice es creciente, aunque con periodos decrecientes. Desde el año 2000 al 2005 los valores se mantuvieron por debajo del 0,37, llegando a establecerse el valor más inferior en el año 2003 con un 0,346. Esto quiere decir que el salario mínimo en 2003 representaba el 34,6% del salario medio de la economía española. Desde 2005 hasta 2016 los valores se mantienen entre el 0,37 y 0,39. Finalmente en 2017 alcanzó el 0,40 y en 2018 subió hasta el 0,41 lo que indicaba que el salario mínimo representaba en dicho año el 41% del salario medio.

Gráfico 3.1.3. Evolución del índice de Kaitz en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE.

3.2. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

En 2004 se creó en España el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Este índice se utiliza como referencia a la hora de conceder becas, subvenciones, subsidios de desempleo...

Su objetivo es sustituir al SMI ya que el ritmo de crecimiento del IPREM es mucho menor. De esta forma se facilita el acceso a las ayudas a aquellas familias más desfavorecidas.

El valor del IPREM se actualiza cada año mediante los Presupuestos Generales del Estado y más tarde se publica en la Ley de Presupuestos.

Para comprobar si los ingresos de un hogar familiar superan un número determinado de veces el IPREM hay que utilizar como referencia el último valor publicado.

En la tabla 3.2.1 vemos la evolución que ha tenido el IPREM, tanto mensual como anual en 12 y 14 pagas, desde su aparición en 2004 hasta la actualidad.

Como vemos, el IPREM apenas ha aumentado un 16,8% desde su creación. Desde 2004 hasta 2009 fue creciendo paulatinamente, mientras que en el periodo de 2010 a 2016 su valor se mantuvo constante en 532,51€ mensuales. En el año 2017 aumentó hasta los 537,84€ mensuales y desde entonces ha seguido constante.

Tabla 3.2.1. Evolución del IPREM en España desde 2004 a 2020.

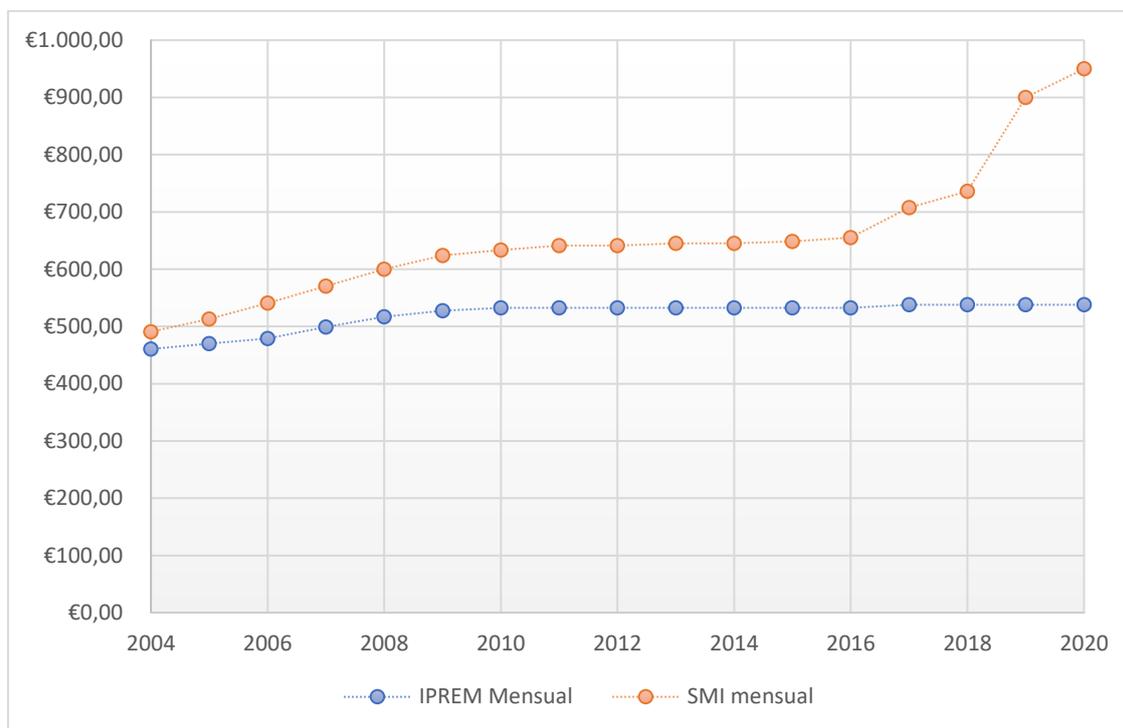
Año	IPREM Mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)
2004	460,50 €	5.526,00 €	6.447,00 €
2005	469,80 €	5.637,60 €	6.577,20 €
2006	479,10 €	5.749,20 €	6.707,40 €
2007	499,20 €	5.990,40 €	6.986,80 €
2008	516,90 €	6.202,80 €	7.236,60 €
2009	527,24 €	6.326,86 €	7.381,33 €
2010	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2011	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2012	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2013	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2014	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2015	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2016	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2017	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2018	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2019	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2020	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €

Fuente: www.iprem.com.es

En el gráfico 3.2.1 podemos comparar la evolución del SMI y del IPREM mensual desde la creación de este indicador hasta 2020.

Como podemos ver en dicho gráfico el IPREM siempre se ha encontrado por debajo del salario mínimo y con valores casi constantes, mientras que el SMI ha ido aumentando gradualmente cada año (excepto en 2012 y 2014). La distancia entre estos dos indicadores ha ido aumentando, especialmente a partir de 2018 cuando el SMI ha empezado a crecer a un mayor ritmo.

Gráfico 3.2.1. Comparación del IPREM y SMI mensual desde 2004 hasta 2020.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de www.iprem.com.es y BEL

Una de las aplicaciones que tiene el IPREM es la fijación de los límites mínimos y máximos para las prestaciones por desempleo. Dichos límites cambian según el número de hijos.

Si no se tiene ningún hijo la prestación mínima no puede ser inferior al 80% del IPREM. Mientras que aquellas familias que tengan como mínimo un hijo la prestación no puede ser inferior al 107%.

Para el caso de los valores máximos se establecen tres apartados: si no se tienen hijos el valor máximo es del 175%; con un hijo el máximo es del 200% y si se tienen dos o más hijos el límite es hasta el 225%.

Por otra parte el IPREM también se utiliza cuando un individuo no cuenta con los recursos suficientes para hacer frente a cualquier proceso judicial. A dicho individuo se le debe aplicar el derecho a asistencia jurídica, como así lo determina la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

Para ello se establecen unas cuantías que van en función de la unidad familiar⁴ y que no deben superarse según unos determinados valores del IPREM. Si el individuo no se encuentra en ninguna unidad familiar, sus ingresos mensuales no deben ser superiores al IPREM multiplicado por 2. Si la persona está en una unidad familiar con tres miembros o menos, se multiplica el IPREM por 2,5. Y por último, en el caso de unidades familiares con cuatro o más personas, el IPREM se multiplica por 3.

Otra de las aplicaciones que tiene el IPREM es la concesión de viviendas de protección oficial. Para poder acceder a ellas los ingresos máximos de la unidad familiar no pueden superar 5,5 veces el valor del IPREM.

En cuanto a las viviendas con protección pública de precio limitado o las viviendas con protección pública básica, se considera que los ingresos no pueden superar al IPREM en 5,5 y 7,5 veces respectivamente.

También existen ayudas para el alquiler en función del nivel de ingresos de la unidad familiar. Por lo tanto a cada individuo de la unidad familiar se le valora de una forma diferente según la edad: 1 si es una persona adulta, 0,5 si tiene 14 años o más y 0,3 si tiene menos de 14 años.

4. EL SALARIO MÍNIMO EN PAÍSES DE LA OCDE

A continuación vamos a comentar y analizar los salarios mínimos de algunos de los principales países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Estos países a analizar van a ser Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Francia, Grecia, Holanda, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido.

4.1 Fijación de los salarios mínimos

Antes de entrar a ver cómo han ido evolucionando los salarios mínimos en estos países de la OCDE vamos a comentar las diferentes formas de fijación.

Principalmente existen dos formas para establecer un salario mínimo: mediante legislación o por negociación colectiva. En el primer caso el mínimo salarial se

⁴ Por unidad familiar se entiende aquellos cónyuges o parejas de hecho, e hijos menores con los que convivan, o menores de 25 años sin recursos.

fija mediante ley, la cual deben cumplir todas las empresas. Así ocurre en países como España, Francia y Luxemburgo. En el segundo caso el salario mínimo se determina a través de convenios colectivos, tal y como sucede en Bélgica y países nórdicos como Dinamarca o Suecia.

En muchos países, aunque exista negociación colectiva, no se consigue dar el apoyo necesario a muchos de los trabajadores. Es por ello por lo que en algunos países, además de contar con negociaciones, deciden crear un mínimo legal (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Este fue el caso de Alemania, que introdujo un salario mínimo legal nacional por primera vez en 2015. A partir de 2017 es un comité quién propone cada año actualizaciones del salario mínimo. En ese momento es el gobierno el que debe decidir si adopta o rechaza la propuesta (Arpaia et al., 2017).

En Bélgica el salario mínimo se acuerda mediante un convenio colectivo nacional cada dos años. Además los cambios en los precios son la clave para estas actualizaciones (Plasman, 2015).

Como ya comentamos en apartados anteriores, el salario mínimo en España se fija mediante la ley con previa consulta de sindicatos y agrupaciones de empresarios.

Por otra parte, hay que hablar de Estados Unidos como un caso especial ya que existe un salario mínimo federal pero a la vez cada estado puede determinar uno propio, aunque nunca debe ser inferior al mínimo legal (U.S. Department Of Labor, 2020).

En cuanto a Francia existe un salario mínimo legal, donde el gobierno es quien decide después de consultar con grupos de expertos independientes y una comisión de negociación formada por sindicatos y empresarios. Por otra parte los cambios en el salario mínimo están vinculados a la evolución de los precios y los salarios (Eurofound, 2019).

Para el caso de Grecia entró en vigor en 2017 una nueva legislación por la cual se determina que es el gobierno quién debe fijar el salario mínimo después de consultar con expertos y socios (Arpaia et al., 2017).

El salario mínimo en Holanda está vinculado a los salarios promedios fijados por convenios colectivos y se actualiza dos veces al año (Arpaia et al., 2017).

Luxemburgo es un caso claro de país donde el salario mínimo se determina mediante ley. Cada dos años el gobierno informa sobre los cambios en las condiciones económicas generales y con ello se decide si aumenta o no el salario mínimo (Arpaia et al., 2017).

En el caso de Portugal es el gobierno quien toma la decisión final pero antes debe consultarlo con la Comisión Permanente para la Cooperación Social (Robalo Marques et al., 2010).

En Reino Unido existe un organismo especializado llamado la Comisión de Bajos Salarios que recomienda anualmente al gobierno que ajustes realizar en el salario mínimo. Aun así es el gobierno quien toma la decisión final (Low Pay Commission, 2019).

Mientras tanto en países como Italia no existe todavía un salario mínimo, al igual que ocurre en otros estados europeos como Austria, Dinamarca, Finlandia y Suecia.

4.2 Variaciones del salario mínimo para grupos específicos

En algunos países se aplican variaciones del salario mínimo para ciertos grupos de trabajadores. En zonas como Bélgica, Francia, Luxemburgo, Holanda y Reino Unido existen submínimos en función de la edad del trabajador. También existen variaciones del salario mínimo para becarios y aprendices, como ocurre en Francia o Portugal (Eurofound, 2019).

En la mayoría de los casos estas variaciones se realizan para facilitar la entrada al mercado laboral de aquellas personas más jóvenes o con menos experiencia. De esta forma se permite a las empresas pagar a dichos trabajadores una cantidad menor al salario mínimo legal.

En Luxemburgo existen submínimos para los menores de 18 años, en Bélgica para trabajadores menores de 21 años y en Holanda para los menores de 23 años. Reino Unido también cuenta con diferentes franjas salariales, en su caso para los menores de 25 años (Eurofound, 2019).

Por otra parte Grecia también había introducido tasas especiales para los trabajadores con menos de 25 años pero estos fueron abolidos en 2019 (Eurofound, 2019).

En el caso de Francia se aplica un submínimo para los trabajadores de 18 años con menos de seis meses de experiencia y los becarios (Eurofound, 2019).

Portugal tiene variantes del salario mínimo para becarios, trabajadores en formación y personas con discapacidad (Eurofound, 2019).

Como hemos comentado anteriormente, en Estados Unidos hay diferencias en el salario mínimo según el estado, puesto que cada uno puede fijar el suyo (U.S. Department of Labor, 2020).

En la tabla 4.2.1 se pueden observar las variaciones que acabamos de comentar y el porcentaje del salario mínimo que recibe cada grupo.

Tabla 4.2.1. Países con variantes del salario mínimo.

PAÍS	GRUPO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DEL SALARIO MÍNIMO
Bélgica	18 años	82%
	19 años	88%
	20 años	84%
Francia	15 y 16 años	80%
	17 años	90%
	Jóvenes con un contrato profesional	55% o más
	Becarios	25-78%
Holanda	15 a 18 años	30 – 47,5%
	19 años	55%
	20 años	70%

	21 años	85%
Luxemburgo	15 o 16 años	75%
	17 o 18 años	80%
Portugal	Becarios	80%
	Personas con discapacidad	50% o más
Reino Unido	Aprendices menores de 19 años o mayores de 19 años en el primer año de su aprendizaje	47,3%
	Menores de 18 años	53,6%
	18 a 20 años	75,4%
	21 a 24 años	94,3%

Fuente: Eurofound (2019)

4.3 Evolución de los diferentes salarios mínimos

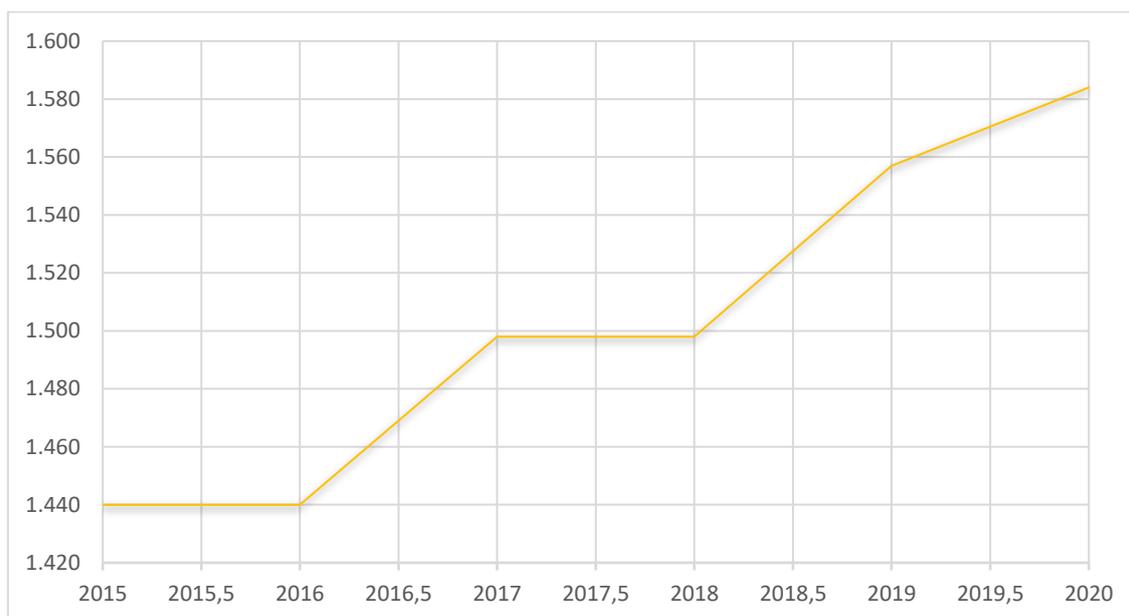
4.3.1 Alemania

El 1 de enero de 2015 entró en vigor el primer salario mínimo legal en Alemania por 1.440€ mensuales, lo que suponía 8,5€ la hora.

La evolución del salario mínimo, como vemos en el gráfico 4.3.1.1, ha ido incrementándose a pesar de que en 2016 y 2018 se mantuvo constante, con 1.440€ y 1.498€ mensuales respectivamente.

Actualmente el salario mínimo está determinado en 1.584€ al mes, lo que supuso una subida del 1,73% respecto a 2019.

Gráfico 4.3.1.1. Evolución del salario mínimo mensual en Alemania.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

4.3.2 Bélgica

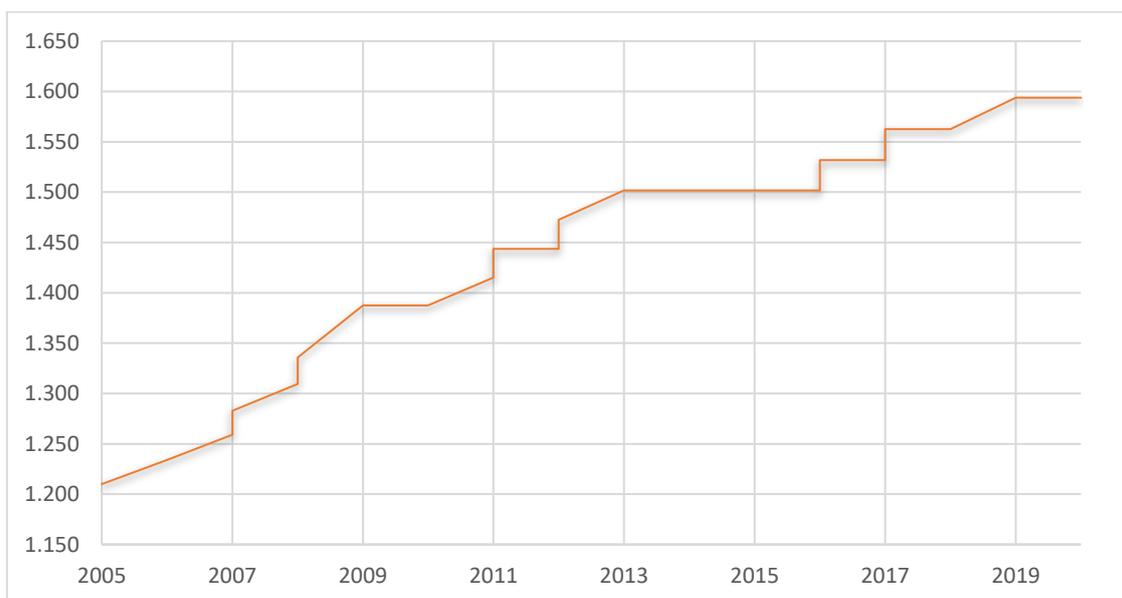
Desde 1975 el salario mínimo belga lo determina el Consejo de Trabajo Nacional (National Labour Council) formado por los representantes de los empleados y las empresas. Cualquier acuerdo que se alcance en dicho consejo se aplica legalmente a todos los trabajadores, como si fuera una ley. Además del salario mínimo también acuerdan un aumento máximo de todos salarios en general (Plasman, 2015).

La libertad de negociación también se extiende hacia acuerdos sectoriales emitidos por comités conjuntos. Por ello existe un salario mínimo adicional para casi todos los sectores (Plasman, 2015).

Como vemos en el gráfico 4.3.2.1, la evolución del salario mínimo belga ha sido creciente aunque con algunos periodos de estancamiento. Destacamos el periodo de 2013 a 2016 donde el salario mínimo se mantuvo en 1.501,82€ mensuales.

Actualmente la retribución mínima no ha cambiado respecto a 2019 por lo que sigue fijado en 1.593,81€/mes.

Gráfico 4.3.2.1. Evolución del salario mínimo mensual en Bélgica.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

4.3.3 Estados Unidos

El primer salario mínimo se estableció en Estados Unidos el 24 de octubre de 1938 por 0,25\$ la hora mediante la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act). Justo un año después se elevó hasta los 0,30\$ por hora y sólo hasta 1945 alcanzó los 0,40\$ por hora.

Esta ley era aplicable a todos los empleados que participaban en la producción de bienes o en el comercio interestatal. No fue hasta la enmienda de 1961 donde se consiguió ampliar la cobertura de la ley a los empleados de grandes empresas minoristas, de servicios, de la construcción y de estaciones de servicio. En dicho año el salario mínimo se fijó por 1\$/hora para dichos trabajadores y aumentó a 1,15\$/hora para los trabajadores interestatales.

Con la enmienda de 1966 el salario mínimo se extendió a los empleados del gobierno estatal, hospitales, asilos, escuelas, lavanderías y tintorerías, hostelería y restauración y granjas. El salario mínimo para este tipo de trabajadores fue establecido en 1\$/hora, mientras que para los trabajadores anteriormente mencionados el salario mínimo era de 1,40\$/hora.

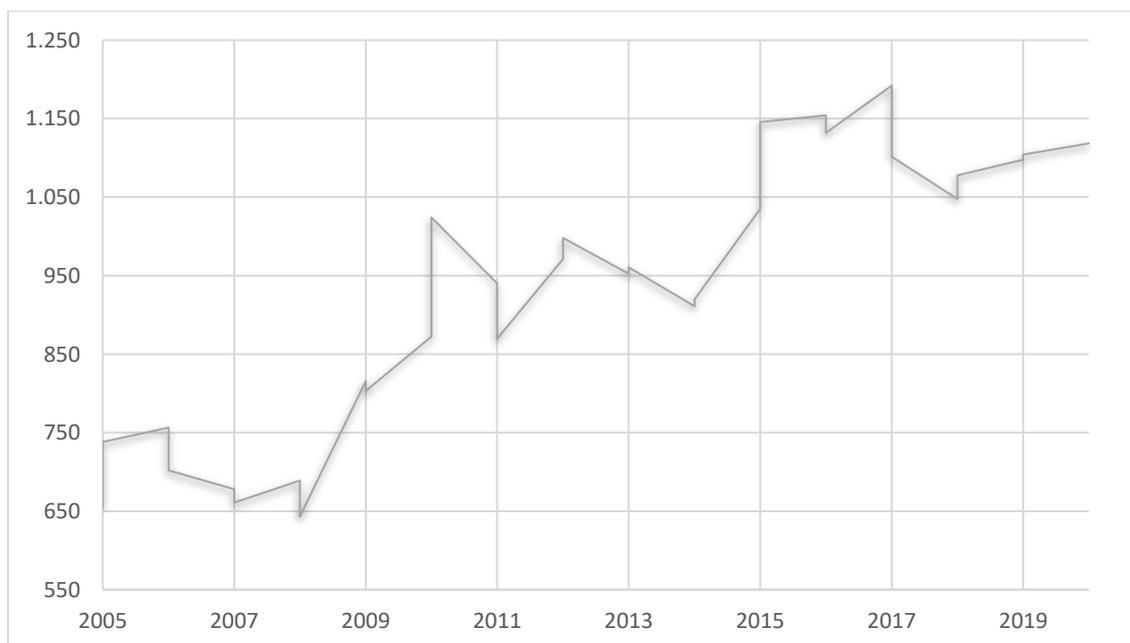
Finalmente en 1978 se constituyó un salario mínimo para todos los trabajadores, sin ninguna excepción, por 2,65\$ la hora. Durante la década de

los 80 estuvo en torno a los 3 - 4\$ la hora y en los años 90 entre los 4 – 5\$ la hora. A principios de nuestro siglo aumentó hasta los 6\$ hasta que en 2009 alcanzó los 7,25\$/hora. (U.S. Department of Labor, 2020).

Actualmente cada Estado puede fijar su cuantía mínima, que puede ser diferente del federal pero nunca inferior a este. Algunos de ellos, como Alabama, Mississippi o Tennessee, tienen fijado el mínimo federal, mientras que otros establecen el suyo propio. Algunos de los estados con mayores salarios mínimos son Arizona, con 12\$/hora; California, con 13\$/hora; y Washington, con 13,5\$/hora.

Si vemos la evolución del salario mínimo federal mensual a través del gráfico 4.3.3.1 podemos apreciar que en general ha sido creciente aunque con mucha variabilidad, ya que ha habido periodos decrecientes. El salario más inferior de estos últimos 15 años fue en 2008 con 643,24€/mes. A partir de ese año se fue incrementando, pese a la crisis económica que afectó a Estados Unidos y a la mayoría de los países del mundo. En 2017 alcanzó su valor más alto por una cantidad de 1.192€/mes. Actualmente el salario mínimo está fijado en 1.118,63€ mensuales.

Gráfico 4.3.3.1. Evolución del salario mínimo mensual en Estados Unidos.



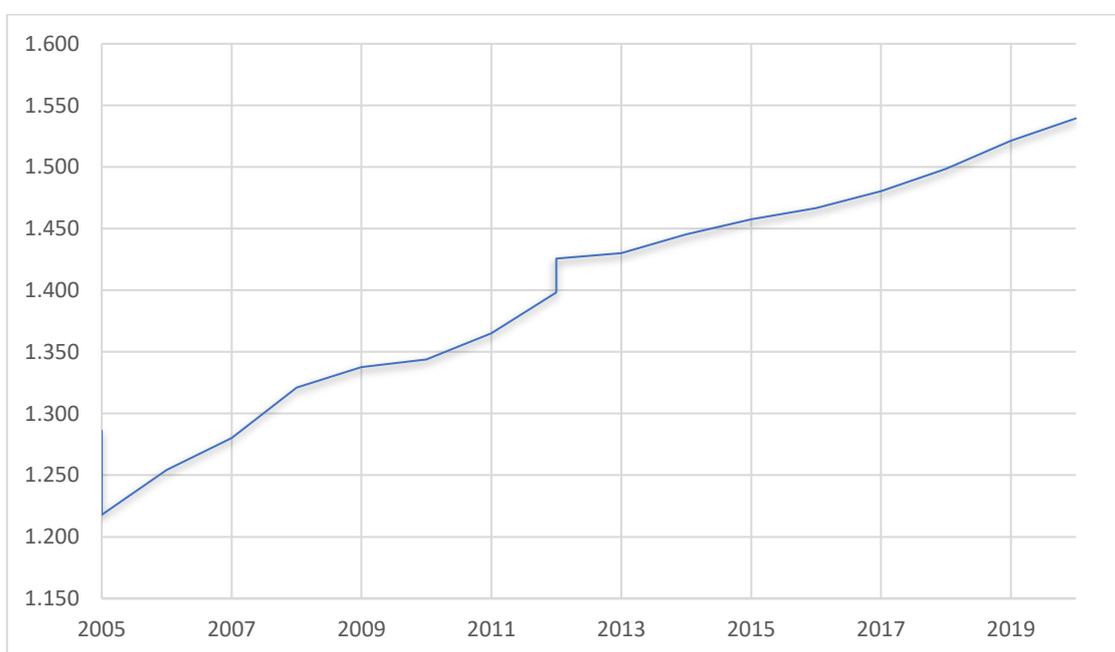
Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

4.3.4 Francia

El salario mínimo en Francia fue implementado por primera vez en 1950. Desde 2010 se establece anualmente por el gobierno francés el primer día de enero y su cuantía depende varios indicadores: el aumento del IPC, la inflación, el poder adquisitivo y las revisiones anuales del gobierno (Husson et al., 2012).

Como se puede ver en el gráfico 4.3.4.1 la evolución ha sido creciente, aunque en 2005 experimentó una caída del 5,3%, pasando de 1.286,09€ a 1.277,88€ mensuales. En este año el salario mínimo se encuentra 1.539,42€/mes.

Gráfico 4.3.4.1. Evolución del salario mínimo mensual en Francia.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

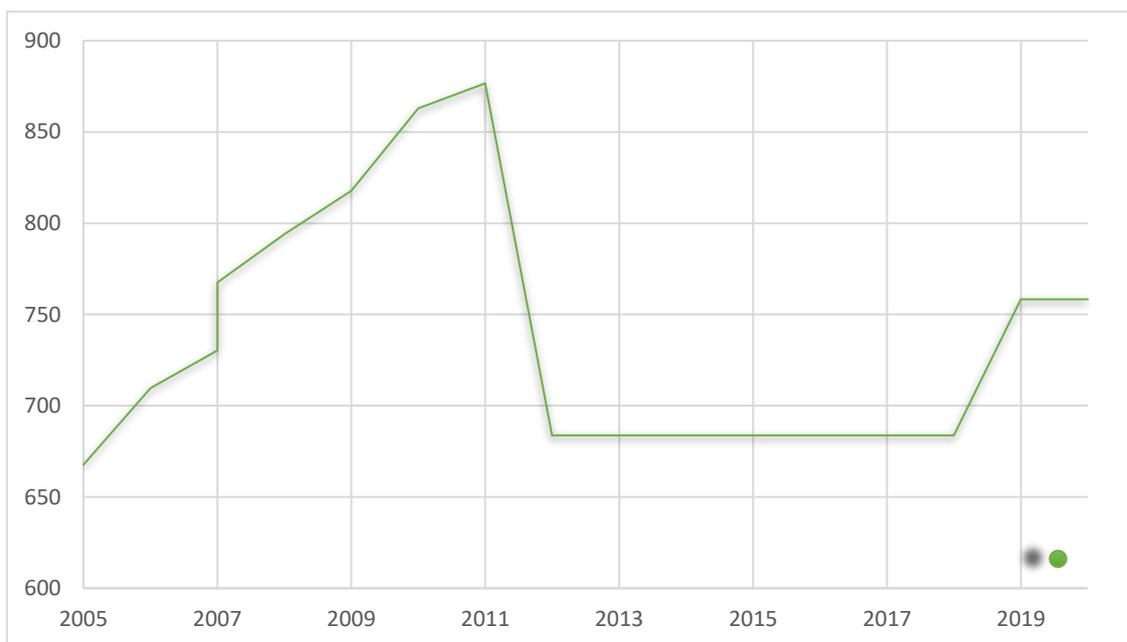
4.3.5 Grecia

El salario mínimo griego se implantó por primera vez en el año 1953. Desde 2017 se ha adoptado una nueva legislación mediante la cual el gobierno es quien establece el salario mínimo, después de consultar con socios y expertos (Arpaia et al., 2017).

En el gráfico 4.3.5.1 se puede ver que el salario mínimo de Grecia ha aumentado desde 2005 pero con una fuerte bajada en 2012. En dicho año el salario mínimo griego cayó hasta los 683,76€ mensuales, lo que supuso una caída del 22% respecto al año anterior, debido a la gran depresión económica

que sufrió este país durante esa época. Este mínimo salarial se mantuvo hasta 2018 ya que al año siguiente subió un 10,91%, fijándose en 758,33€ mensuales. Aun así Grecia todavía no ha conseguido alcanzar la cuantía que tenía implantada en 2011 de 876,62€ al mes.

Gráfico 4.3.5.1. Evolución del salario mínimo mensual en Grecia.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

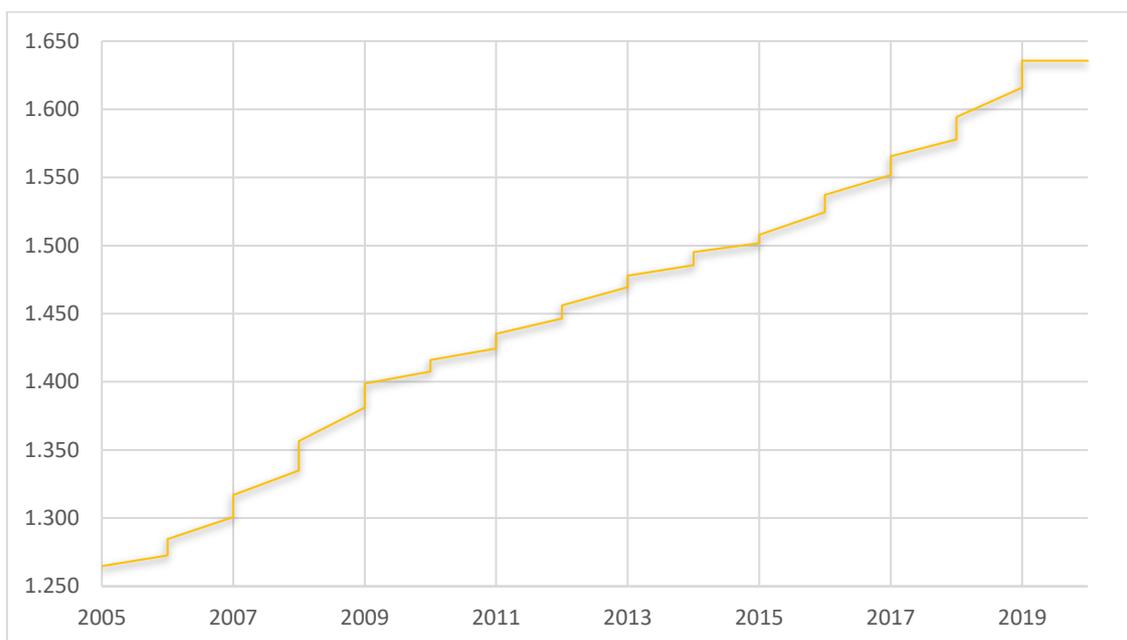
4.3.6 Holanda

La introducción de un salario mínimo en Holanda se produjo en 1968. Está controlado por la legislación laboral holandesa y su revisión se realiza dos veces al año: una el primer día de enero y otra el primer día de julio. El gobierno es quien decide la cuantía del salario mínimo de acuerdo con los cambios pactados previamente (Government of the Netherlands, 2020).

Por otra parte el salario mínimo se basa en una semana de trabajo completa, que puede ser de 36 o 40 horas semanales dependiendo del acuerdo laboral.

En cuanto a su evolución desde 2005, que se puede ver en el gráfico 4.3.6.1, siempre ha sido creciente, con la única excepción de este año ya que de momento se ha mantenido igual que en la última actualización de 2019. Dicho salario mínimo está fijado actualmente en 1.635,6€ mensuales.

Gráfico 4.3.6.1. Evolución del salario mínimo mensual en Holanda.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

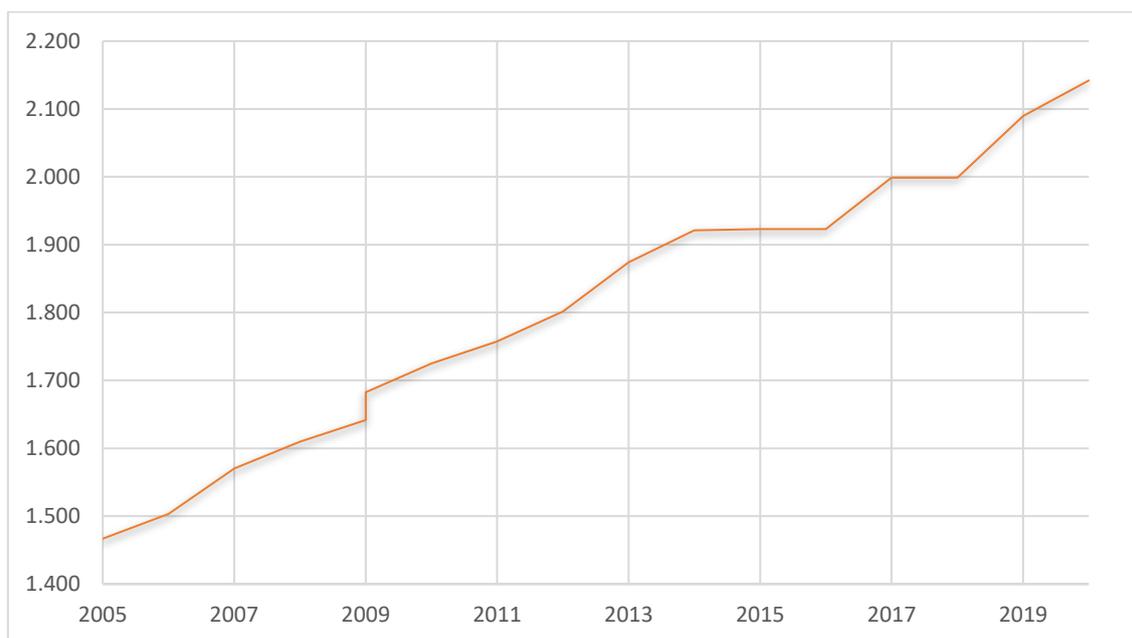
4.3.7 Luxemburgo

Luxemburgo decidió establecer por primera vez y mediante decreto un salario mínimo en 1944, lo que le convierte en el primer país europeo en fijar uno. Al igual que en nuestro país el salario mínimo se determina mediante Ley, por lo cual es el gobierno quién fija dicha cuantía.

El salario mínimo en este país está regulado por el Código de Trabajo, donde se explica que el gobierno es quien debe presentar a la Cámara de los Diputados un informe sobre la evolución de las condiciones económicas generales del país. A partir de ahí se realiza una propuesta para elevar el nivel del salario mínimo (Becker et al., 2017).

En el gráfico 4.3.7.1 podemos observar la evolución del salario mínimo mensual en dicho país. Su crecimiento siempre se ha mantenido gradual y además es uno de los salarios mínimos más altos de la Unión Europea, como veremos más adelante. El único momento en el cual el salario mínimo no creció fue en el año 2016, ya que se mantuvo exactamente en la misma cuantía que 2015, es decir 1.922,96€/mes. Actualmente está fijado en 2.142€/mes, una subida del 2,5% respecto al año anterior.

Gráfico 4.3.7.1. Evolución del salario mínimo mensual en Luxemburgo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

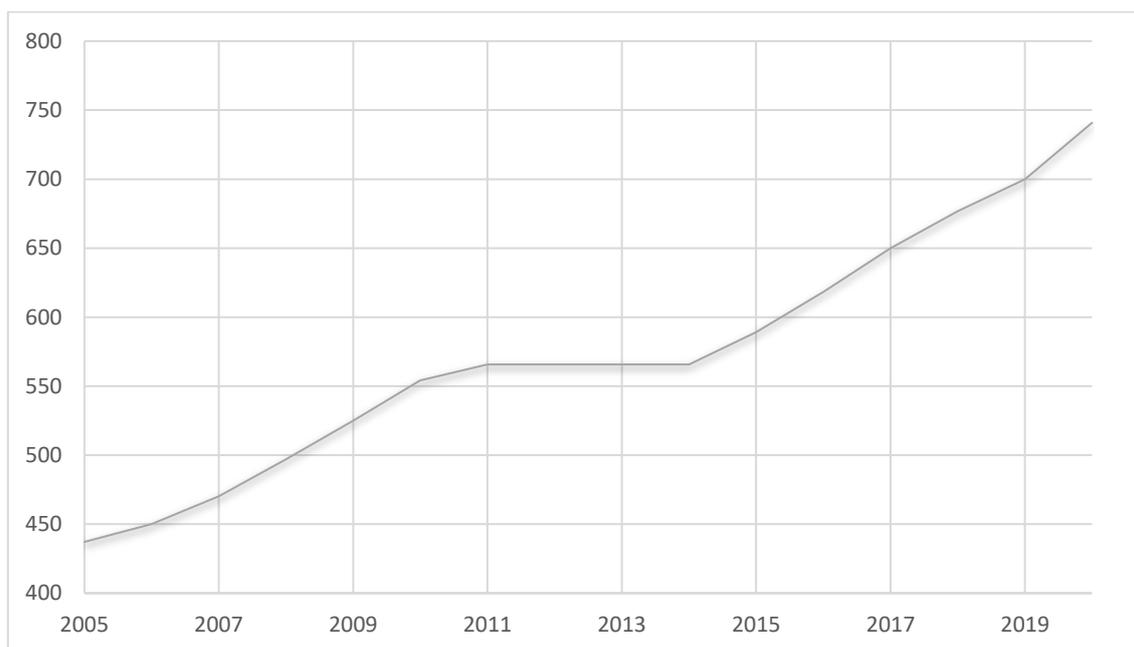
4.3.8 Portugal

En Portugal se fija por primera vez un salario mínimo en 1974, tras el popular levantamiento militar conocido como la Revolución de los Claveles. El salario mínimo es actualizado anualmente por el parlamento después de la propuesta del gobierno. Las decisiones se toman teniendo en cuenta la inflación y previa consulta con órganos institucionales (Robalo Marques et al., 2010).

A continuación podemos ver en el gráfico 4.3.8.1 que la evolución del salario mínimo en Portugal ha sido en mayormente creciente, aunque cuenta con un periodo de estabilidad. Desde 2011 hasta el 2014 el salario mínimo se mantuvo en 565,83€ mensuales debido al periodo de crisis económica que afectó gravemente a nuestro país vecino.

Aunque su cuantía ha aumentado hasta los 740,83€ al mes en 2020, es uno de los países estudiados en este trabajo que cuenta con un menor salario mínimo, como podremos ver más adelante.

Gráfico 4.3.8.1. Evolución del salario mínimo mensual en Portugal.



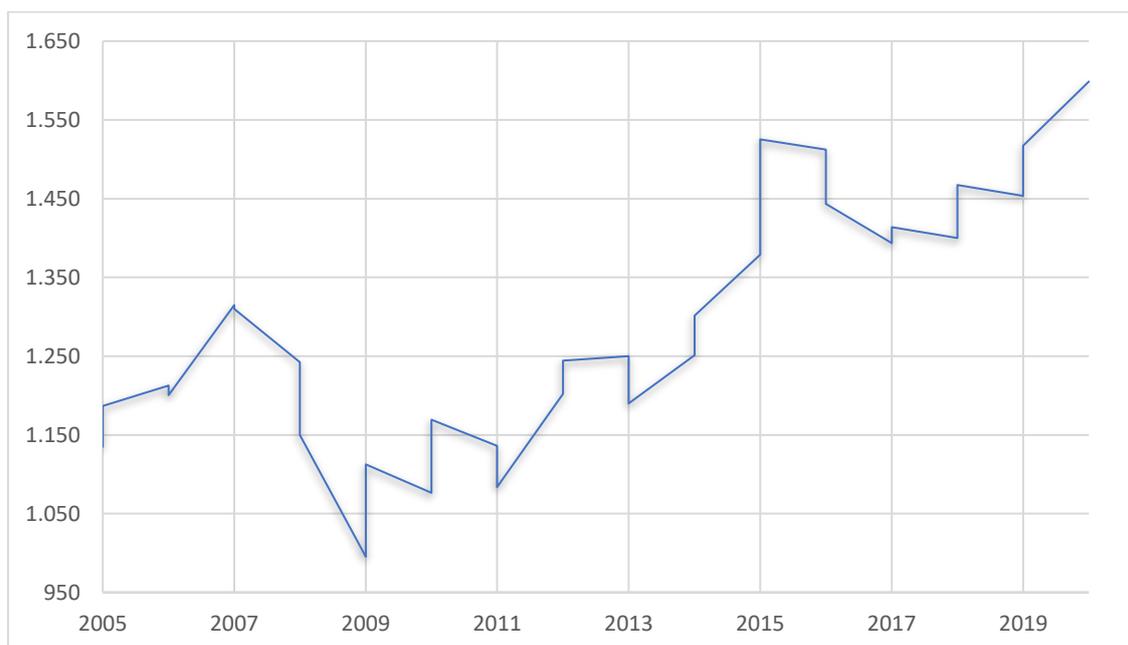
Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

4.3.9 Reino Unido

El salario mínimo legal en este país se introdujo el 1 de abril de 1999, aunque la regulación de los salarios había existido muchos años atrás. En la década de 1890 se establecieron los Consejos Salariales (Wage Councils), donde se determinaban los salarios mediante negociaciones colectivas. Los Consejos Salariales fueron abolidos en 1993, pero en 1998 se aprobó la Ley Nacional de Salarios Mínimos y al año siguiente entraron en vigor. A partir de ese momento cada año la Comisión de Bajos Salarios (Low Pay Commission) es quién determina el salario mínimo (Low Pay Commission, 2019).

La evolución del salario mínimo en Reino Unido, como vemos a través del gráfico 4.3.9.1, ha sido muy variable puesto que cuenta con subidas y bajadas continuadas. La mayor caída se dio en el año 2009, pasando de unos 1.149,89€ mensuales en 2008 a 995,28€ mensuales, lo que supuso una caída del -13,45%. Por otra parte el valor más alto se da en la actualidad con 1.598,69€ al mes.

Gráfico 4.3.9.1. Evolución del salario mínimo mensual en Reino Unido.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

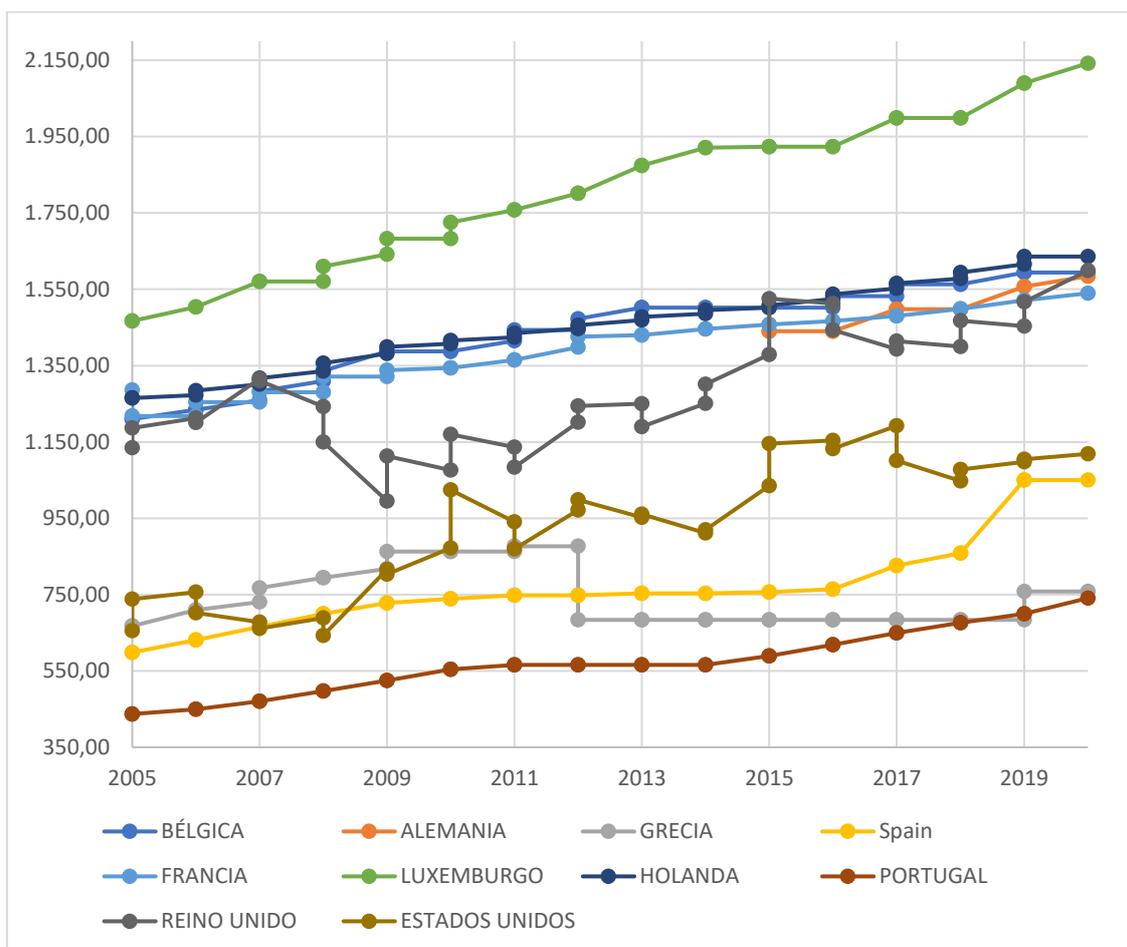
4.4 Comparativa del salario mínimo

A continuación vamos a ver la comparación de los diferentes salarios mínimos, considerándose 12 pagas anuales, de los países que acabamos de comentar. Como se puede observar en el gráfico 4.4.1, el país que cuenta con un mayor salario mínimo es Luxemburgo, cerca de los 2.150€ mensuales en 2020. Como vemos, desde 2005 ha sido siempre el primer país que se sitúa con una mayor renta mínima.

Por debajo se encuentran países como Holanda, Bélgica, Reino Unido, Alemania y Francia. Estos países cuentan en 2020 con salarios mínimos muy similares, alrededor de los 1.500 – 1.600€ al mes. Por otra parte tenemos a Estados Unidos y España con salarios mínimos en torno a los 1.100€ mensuales.

Por último, aparecen Portugal y Grecia con salarios mínimos alrededor de los 750€ al mes. Sin embargo no son los países europeos que presentan los salarios mínimos más inferiores. Estados europeos como Bulgaria, Letonia y Hungría cuentan con remuneraciones mínimas por debajo de los 500€ al mes (Eurostat, 2020).

Gráfico 4.4.1. Comparación de los diferentes salarios medios mensuales.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de Eurostat (2020).

4.5 Comparativa del índice de Kaitz

A continuación vamos a observar los diferentes índices de Kaitz de estos países a lo largo del tiempo. Como ya comentamos anteriormente este índice se define como el cociente entre el salario mínimo y el salario medio de la economía.

Como vemos en la tabla 4.5.1, el país donde el salario mínimo representa un menor porcentaje respecto al salario medio es en Estados Unidos. En dicho país el índice de Kaitz siempre se encuentra en torno a un 35%. Es únicamente en 2010 cuando el salario mínimo llegó a constituir hasta el 39%. De igual manera le sigue España, siendo el segundo país con el índice de Kaitz más inferior. Aunque en este caso el porcentaje de la representatividad del salario mínimo ha aumentado hasta el 41% en 2018.

Por el contrario se encuentra Francia, donde el salario mínimo tiene una representación del 62% y en algunos casos hasta del 67%. También hay que tener en cuenta el caso de Portugal, cuyo índice ha ido aumentando con el paso de los años hasta llegar a forma el 61%.

En cuanto a Luxemburgo, el país de todos ellos con mayor salario mínimo, el índice de Kaitz se encuentra en torno al 55%, sin grandes cambios a lo largo del tiempo. De igual manera tenemos a Reino Unido donde el salario mínimo en 2018 representaba un 54% del salario medio. Pero hay que tener en cuenta que en dicho país la representatividad del salario mínimo ha ido aumentando con el paso de los años.

En países como Bélgica y Holanda el índice de Kaitz ha disminuido hasta el 46% y el 47% respectivamente. En otras zonas como Alemania y Grecia el porcentaje del salario mínimo se encuentra en torno al 47%, sin grandes variaciones.

Tabla 4.5.2. Evolución de los diferentes índices de Kaitz.

	2000	2005	2010	2015	2018
ALEMANIA	-	-	-	0,48	0,46
BÉLGICA	0,51	0,48	0,48	0,46	0,46
ESPAÑA	0,36	0,37	0,38	0,37	0,41
ESTADOS UNIDOS	0,36	0,32	0,39	0,36	0,33
FRANCIA	0,62	0,67	0,62	0,62	0,62
GRECIA	0,47	0,45	0,48	0,48	0,48
HOLANDA	0,52	0,47	0,47	0,46	0,47
LUXEMBURGO	0,52	0,52	0,56	0,55	0,54
PORTUGAL	0,46	0,46	0,53	0,56	0,61
REINO UNIDO	0,41	0,45	0,46	0,49	0,54

Fuente: datos obtenidos de OCDE (2020)

5. CONCLUSIONES

En este último apartado, vamos a resumir los principales puntos del trabajo y las conclusiones que podemos extraer sobre el estudio del salario mínimo.

Al inicio de este trabajo se han estudiado, desde un punto de vista teórico, las consecuencias de la implantación de un salario mínimo en un mercado laboral perfectamente competitivo y monopsonístico. Después se ha estudiado el salario mínimo tanto en nuestro país como en los principales países de la OCDE, explicando así las distintas evoluciones de los salarios mínimos y sus características más relevantes.

La determinación del salario mínimo en un mercado laboral perfectamente competitivo trae como consecuencia cierta destrucción de empleo. Sin embargo, si el mercado de trabajo de una economía se acerca más a un mercado monopsonístico puede darse el efecto contrario y el empleo podría llegar a aumentar.

En España el SMI apenas representa un 41% respecto al salario medio, como hemos podido observar mediante el índice de Kaitz. Según la Carta Social Europea el salario mínimo en cada país debería representar alrededor del 60% del salario medio.

Por otra parte es importante comentar la aparición del IPREM en 2004. La creación de dicho indicador ha permitido que las prestaciones no se vean afectadas por las subidas del SMI, pues como hemos podido comprobar este aumenta a un mayor ritmo que el IPREM. Este indicador también ha servido para controlar el gasto público, ya que si las ayudas y subvenciones estuvieran reguladas por el SMI, cuando este aumentara también lo haría el número de personas que reciben dichas ayudas. De esta manera el gasto público aumentaría considerablemente. Sin embargo, como el IPREM se ha mantenido casi constante desde su creación, se consigue que sólo las personas que se encuentran en casos de extrema pobreza puedan recibir esas prestaciones.

En cuanto al estudio del salario mínimo en principales países de la OCDE podemos concluir que la mayoría cuentan con salarios mínimos, siendo Alemania el último país en establecerlo en el año 2015. El principal método de

fijación se realiza a través del gobierno como sucede en Francia, Luxemburgo o Estados Unidos. En países como Bélgica la fijación del salario mínimo se determina mediante negociación colectiva. El caso especial se encuentra en Italia pues no tiene establecido ningún mínimo salarial.

También cabe comentar que países como Bélgica, Francia, Luxemburgo, Holanda y Reino Unido tienen establecidos submínimos según la edad. De esta manera los trabajadores más jóvenes no llegan a recibir el 100% del salario mínimo. Esto no ocurre en países como España, ya que como vimos en 1998 se implantó un único salario para todos los trabajadores. Por otro lado Francia, Portugal y Reino Unido también tienen determinado un submínimo salarial para los becarios y aprendices.

Respecto a la evolución de los salarios mínimos podemos concluir que la mayoría siguen una tendencia creciente, aunque durante la crisis económica algunos de estos salarios mínimos se vieron congelados. Este fue el caso de Grecia y Portugal. Por otra parte, hay países como Reino Unido o Estados Unidos que cuentan con grandes variaciones del salario mínimo, puesto que dependiendo de la coyuntura económica deciden bajar o subir el mínimo salarial.

La situación económica favorable de estos últimos años junto con el aumento del poder de negociación de los trabajadores han hecho posible que los salarios mínimos hayan aumentado en los principales países europeos.

Luxemburgo no sólo es el país que cuenta con el mayor salario mínimo de toda la Unión Europea sino que además es el más alto del mundo. Dicho salario mínimo se sitúa en los 2.142€ mensuales. Por el contrario, de los países estudiados, Portugal y Grecia cuentan con los salarios mínimos más inferiores, los cuales se sitúan en torno a los 750€ mensuales.

Finalmente Estados Unidos, junto con España, es uno de los países que presenta un menor índice de Kaitz, ya que el salario mínimo apenas llega a representar un 33% respecto al salario medio. Sin embargo, Portugal y Francia son los países donde el salario mínimo llega a alcanzar más del 60%.

BIBLIOGRAFÍA:

- Arpaia, A., Cardoso, P., Kiss, A., van Herck, K. & Vandeplass, A. (2017): “Statutory minimum wages in the EU: Institutional settings and macroeconomic implications”, *IZA Policy Paper*, 124, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Becker, D. & Wagener. M. (2017): “Le salaire social minimum”, *Conseil Economique et Social*.
- Bonin, H., Isphording I.E., Krause-Pilatus, A., Lichter, A., Pester, N. & Rinne, U. (2019): “The German Statutory Minimum Wage and Its Effects on Regional Employment and Unemployment”, *Institute of Labor Economics Policy Paper*, 145.
- Cebrián, I., Rodríguez, C., Toharia, L. & Pitarch, J. (2010): “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española”, *Revista de Economía Laboral*, 7.
- Comisión Europea (2017): “Evolución salarial y sistemas de fijación de salarios”. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-wage-developments-wage-setting-systems_es.pdf
- Dolado, J. & Felgueroso, F. (1997): “Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español”, *Moneda y Crédito*, 204.
- Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A. & Teulings, C. (1996): “The economic impact of minimum wages in Europe”, *Economic Policy*, 23.
- Eurofound (2018): “Statutory minimum wages 2018”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.
- Eurofound (2019): “Minimum wages in 2019: Annual review”. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2020): “Monthly Minimum Wages”. Disponible en: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

- González Güemes, I. (1997): “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español”, *Cuadernos Económicos de ICE*, 63, pp. 31-48.
- González Güemes, I. (2000): “Salario mínimo y empleo en España”. *Universidad de Valladolid*.
- González, I. & Pérez, C. (2000): “El efecto de las regulaciones salariales sobre el empleo: el caso de los salarios mínimos”, *Boletín Económico de ICE*, 2640.
- Government of the Netherlands (2020): “Amount of the minimum wage”. Disponible en: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage>
- Husson, M., Sommeiller, E. & Vincent, C. (2012): “Minimum Wage in France”, *IRES*.
- Low Pay Commission (2011): “National Minimum Wage”, *Dept. of Trade and Industry*, UK.
- Low Pay Commission (2019): “20 years of the National Minimum Wage: A history of the UK minimum wage and its effects”, *Dept. of Trade and Industry*, UK.
- Manning, A. & Machin, S. (1996): “Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain”, *Economic Journal*, vol.106, nº 436, mayo, pp 667-673.
- McConnell, C.R., Brue, S.L. & Macpherson, D.A. (2007): “Economía Laboral”, *McGraw-Hill*, Madrid.
- Neumark, D. & Wascher, W. (2010): “Minimum Wages”, *Massachusetts Institute of Technology*.
- OCDE (2020): “Minimum relative to average wages of full-time workers”. Disponible en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>
- Organización Internacional del Trabajo (2020): “Salario Mínimo”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--es/index.htm>
- Pérez, C. & González, I. (2005): “Salario Mínimo y Mercado de Trabajo”, *Instituto de Estudios Económicos*.

- Plasman, R. (2015): “The minimum wages system in Belgium: The mismatch in Brussels’ Region”, *University of Brussels: Department of Applied Economics*.
- Robalo Marques, C., Martins, F. & Portugal, P. (2010): “Price and Wage Formation in Portugal”, *ECB Working Paper*, 1225.
- Schulten, T. & Luebker, M. (2019): “WSI Minimum Wage Report 2019”, *Düsseldorf: Institute of Economic and Social Research (WSI)*.
- U.S. Department Of Labor (2020): “History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938 – 2009”. Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history/chart>