



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIAES**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e Investigación de Mercados**

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

Presentado por:

**María Méndez Azanza**

*Valladolid, 29 de junio de 2022*

## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es el de estudiar, analizar y comparar los salarios mínimos de los principales países de la OCDE. El trabajo comienza exponiendo de una forma teórica las diferentes consecuencias que tendría, en dos tipos de mercados laborales, la imposición de un salario mínimo por parte de las autoridades competentes. Más adelante se explica la historia y evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España, desde su creación hasta la actualidad. En el cuarto apartado del trabajo, se estudia de una forma teórica la importancia que posee el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples. En el siguiente punto, se realiza un análisis de los dos diferentes métodos utilizados a la hora de fijar dichas remuneraciones mínimas, así como también se proporciona una descripción de las características y de la evolución que han sufrido los salarios mínimos en los diferentes países de la OCDE objeto de estudio. Por último, se compararán los distintos salarios mínimos e índices de Kaitz, en conjunto para los principales países de la OCDE.

**Palabras clave:** Salario Mínimo, Países de la OCDE, mercado laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this work is to study, analyse and compare the minimum wages of the main OECD countries. The work begins by exposing in a theoretical way the different consequences that the imposition of a minimum wage, by the competent authorities, would have into two types of labour markets. Later, it is explained the history and evolution of the Interprofessional Minimum Wage in Spain, from its creation to the present. In the fourth section of the work, it is studied in a theoretical way the importance of the Multiple Effect Public Income Indicator. In the following point, is made an analysis of the two different methods used when setting minimum wages, as well as a description of the characteristics and the evolution that minimum wages have suffered in the different countries of the OECD object of study. Finally, the different minimum wages and Kaitz index will be compared for the main OECD countries.

**Keywords:** Minimum wages, OECD countries, labour market.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Mercado de trabajo competitivo .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Mercado de trabajo de monopsonio.....</b>	<b>9</b>
<b>3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Historia y evolución del SMI en España.....</b>	<b>12</b>
<b>4. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES.....</b>	<b>15</b>
<b>5.COMPARACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE.....</b>	<b>20</b>
<b>5.1. Método de fijación de los salarios mínimos .....</b>	<b>21</b>
<b>5.2. Características de los salarios mínimos en los principales países de la OCDE.....</b>	<b>22</b>
<b>5.3. El SMI y su evolución en los principales países de la OCDE.....</b>	<b>23</b>
<b>5.3.1. Bélgica .....</b>	<b>23</b>
<b>5.3.2. Alemania.....</b>	<b>24</b>
<b>5.3.3. Francia.....</b>	<b>26</b>
<b>5.3.4. Italia .....</b>	<b>27</b>
<b>5.3.5. Portugal.....</b>	<b>29</b>
<b>5.3.6. Estados Unidos.....</b>	<b>30</b>
<b>5.3.7. Reino Unido .....</b>	<b>32</b>
<b>5.4. Comparativa del salario mínimo en los principales países de la OCDE.....</b>	<b>34</b>
<b>5.5. Comparativa del índice de Kaitz en los principales países de la OCDE.....</b>	<b>36</b>
<b>6. CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS:

<b>Gráfico 2.1.1.</b> Salario y empleo de equilibrio en un mercado laboral competitivo.....	7
<b>Gráfico 2.1.2.</b> Efectos del salario mínimo en un mercado laboral competitivo.....	9
<b>Gráfico 2.2.1.</b> Efectos del salario mínimo en un mercado laboral monopsonístico.....	11
<b>Gráfico 3.1.1.</b> Evolución del SMI en España desde el 2000 hasta el 2022.....	14
<b>Gráfico 3.1.2.</b> Evolución del índice de Kaitz en España desde el 2004 hasta el 2020....	15
<b>Gráfico 4.1.</b> Evolución del IPREM en España desde 2004 hasta 2022.....	17
<b>Gráfico 4.2.</b> Comparación del IPREM y SMI mensuales en España desde 2004 hasta 2022.....	19
<b>Gráfico 5.3.1.1</b> Evolución del salario mínimo mensual en Bélgica.....	24
<b>Gráfico 5.3.2.1</b> Evolución del salario mínimo mensual en Alemania.....	26
<b>Gráfico 5.3.3.1</b> Evolución del salario mínimo mensual en Francia.....	27
<b>Gráfico 5.3.5.1</b> Evolución del salario mínimo mensual en Portugal.....	29
<b>Gráfico 5.3.6.1</b> Evolución del salario mínimo mensual en Estados Unidos.....	32
<b>Gráfico 5.3.7.1</b> Evolución del salario mínimo mensual en Reino Unido.....	34
<b>Gráfico 5.4.1.</b> Evolución de los salarios mínimos para los principales países de la OCDE.....	35

## ÍNDICE DE TABLAS:

<b>Tabla 4.2.</b> Evolución y tasas de variación del IPREM y el SMI mensual en España desde 2004 hasta 2022.....	18
<b>Tabla 5.3.4.1</b> Salario mínimo en Italia por sectores.....	28
<b>Tabla 5.5.1.</b> Evolución de los diferentes índices de Kaitz para los principales países de la OCDE.....	36

## 1. INTRODUCCIÓN

El **salario mínimo** se ha definido según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos realizan en un periodo de tiempo determinado”.

En líneas generales existe un acuerdo en aceptar que, el establecimiento de un salario mínimo en la economía causa una destrucción de empleo entre los trabajadores menos cualificados. Esto ocurriría si definimos su funcionamiento como si fuera un mercado de trabajo competitivo, que funciona gracias a un modelo de oferta y demanda.

Por el contrario, también se puede afirmar que la fijación de un salario mínimo no solo reduce el empleo, sino que puede llegar hasta a aumentarlo. Esto se daría en el caso de que se examinase el mercado de trabajo a través de supuestos no competitivos.

De tal manera, existen partidarios y detractores ante la fijación de dicho salario mínimo. Los que lo defienden sostienen que “es necesario garantizar a los empleados un ‘salario para vivir’ con el que poder adquirir los bienes básicos”, así como también, el salario mínimo impide que haya excesos de explotación en el mercado laboral y ayuda a los trabajadores peor remunerados a tener un nivel de vida socialmente aceptable. A su vez defienden también que la existencia de un salario mínimo aumenta la productividad del trabajo (Dolado y Felgueroso, 1997).

Por el contrario, quienes se oponen afirman que dicho salario mínimo “aumenta el desempleo, sobre todo en el caso de las mujeres, los adolescentes y las minorías” y también sostienen que, “existe la posibilidad de que se produzca un ‘efecto difusión’ afectando a salarios de otros sectores de la economía los cuales no están cubiertos por la ley”. Por último, afirman que “el salario mínimo no va destinado a los grupos correctos para tratar de reducir la pobreza” (McConnell et al., 2003).

El siguiente trabajo está estructurado en varias partes. Primeramente, se analizarán los efectos y las consecuencias que tendría en una economía la

fijación de un salario mínimo por parte del gobierno, desde un punto de vista teórico, tanto en un mercado de competencia perfecta como en un mercado de monopsonio.

Después se comentará la historia y la evolución a lo largo de los años del Salario Mínimo Interprofesional en España (SMI). Para a continuación definir que es, en que consiste y que aplicaciones posee el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) el cual se utiliza como alternativa al Salario Mínimo Interprofesional a la hora de fijar una referencia para el acceso a determinadas prestaciones.

En el siguiente apartado se realizará una comparación de los diferentes salarios mínimos en los principales países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Primeramente, se explicarán las principales características que posee dicha organización, así como también los dos diferentes métodos que existen a la hora de fijar dichos salarios mínimos: mediante legislación nacional o gracias a la negociación colectiva. Tras esto, se diferenciarán algunas de las características que poseen los salarios mínimos, las fechas y la manera en la que se instauraron dichas remuneraciones en cada uno de los países seleccionados de la OCDE, los cuales son Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido y Estados Unidos. De cada uno de dichos países se analizará la historia desde su implantación hasta la actualidad y su evolución durante los últimos 18 años. A su vez también se hará una comparativa de todos los salarios mínimos, de los diferentes países, analizados a lo largo del trabajo, así como también se realizará un análisis de la variación del índice de Kaitz, el cual mide la importancia relativa del SMI frente al salario medio de una economía.

Por último, se recogerán y sintetizarán los resultados obtenidos durante el trabajo, así como también las conclusiones a las que se llegan.

## **2. TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO**

En este apartado se estudiará de una forma teórica el mercado de trabajo, así como las consecuencias que supondría la fijación de un salario mínimo en dos tipos de mercados. Primeramente, se analizarán los efectos de dicha medida

en un mercado de trabajo competitivo, en el cual existen numerosos oferentes y demandantes de empleo y después se analizarán los efectos de dicha medida para un mercado de trabajo de monopsonio, en el cual se supone la existencia de un único demandante de trabajo.

## 2.1. Mercado de trabajo competitivo

El mercado de trabajo, al igual que el resto de los mercados de la economía se rige según las leyes de la oferta y la demanda de trabajo. Dicha **oferta de trabajo** ( $S_L$ ) está constituida por la población activa, la cual, a su vez, está formada por los trabajadores integrantes de una economía, denominados ocupados y por las personas que se encuentran en proceso de búsqueda de un puesto de trabajo remunerado, los parados.

Por otro lado, la **demanda de trabajo** ( $D_L$ ) es aquella que está constituida por el conjunto de empresas que solicitan trabajo de dichos trabajadores, para poder maximizar sus beneficios y a su vez producir bienes y servicios. Esta demanda de trabajo depende de aspectos como el salario, la productividad de dichos trabajadores y el precio de los bienes que producen los trabajadores.

En cuanto a las curvas que conforman el mercado de trabajo, como se puede ver en el gráfico 2.1.1, se observa que la curva de oferta de trabajo representa, para cada nivel salarial, el número de personas que están dispuestas a trabajar y tiene pendiente positiva<sup>1</sup>. Al contrario, ocurre con la curva de demanda de trabajo, la cual representa, para cada nivel salarial, el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas y posee una pendiente negativa<sup>2</sup>.

En este primer modelo de **mercado de trabajo competitivo**, todos los trabajadores se consideran homogéneos, de tal manera que tienen el mismo nivel de cualificación y desarrollan el mismo esfuerzo. A su vez, en este tipo de mercados, la información es completa y perfecta. Y se puede observar como la

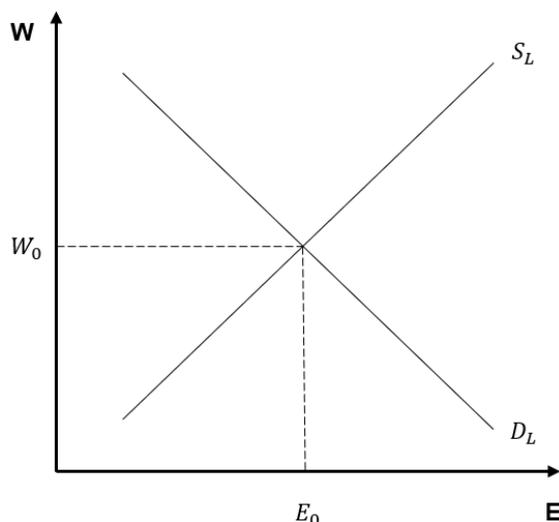
---

<sup>1</sup> Eso quiere decir que si aumenta el salario, que pagan las empresas, aumenta el número de personas dispuestas a trabajar.

<sup>2</sup> Es decir, si aumenta el salario, disminuye el número de trabajadores contratados por las empresas.

intersección entre las curvas de demanda y oferta de trabajo determinan el salario ( $w_0$ ) y el empleo de equilibrio ( $E_0$ ).

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



*Fuente: elaboración propia*

Hay que mencionar también que, si se producen cambios en las variables representadas, es decir, tanto en el salario, como en el empleo esto produciría movimientos a lo largo de las curvas, de demanda de trabajo ( $D_L$ ) y de oferta de trabajo ( $S_L$ ), respectivamente.

Por el contrario, cualquier otro cambio que afecte a dichas variables de forma indirecta, produciría desplazamientos de las curvas, bien de oferta o de demanda de trabajo. Por ejemplo, cambios tecnológicos o en el precio de la producción desplazarían la curva de demanda de trabajo ( $D_L$ ), de tal manera que cuando el precio del bien producido cambia, el valor marginal también cambia y por ello la curva de demanda de trabajo se desplaza. Lo mismo ocurriría con un avance tecnológico, el cual incrementaría el producto marginal del trabajo y con ello también la demanda de trabajo ( $D_L$ ), que provocaría que la curva de demanda de trabajo se desplace hacia la derecha (Pérez y González, 2005).

Por otra parte, cambios en las preferencias de los consumidores o cambios en las normas sociales, pueden provocar que los trabajadores cambien su

disposición a trabajar y por ello se desplace la curva de oferta de trabajo ( $S_L$ ), hacia la derecha o hacia la izquierda.

Ahora se analizarán las consecuencias que tendría en este tipo de mercado de trabajo la fijación de un salario mínimo ( $w_m$ ) por parte del gobierno o de las autoridades competentes, por encima del salario de equilibrio, ya que sino la medida no sería efectiva. Dichas consecuencias se ven reflejadas en el gráfico 2.1.2.

La primera consecuencia ante un aumento del salario sería la disminución del empleo, desde  $E_0$  a  $E_m$ , debido a que los empresarios sólo contratarán  $E_m$  en vez de la cantidad inicial  $E_0$ , ya que se debe de mantener la igualdad del salario y el valor de la productividad marginal del trabajo.

La segunda consecuencia afectaría a la oferta de trabajo, pero dicho efecto es ambiguo, tal y como explica González (2000), ya que por una parte al aumentar el salario se aumenta la cantidad ofrecida de trabajo, puesto que personas que antes no participaban en el mercado, ahora comienzan a hacerlo y porque tanto los empresarios como los trabajadores comienzan a ofrecer más horas de trabajo. Todo esto ocasiona un movimiento a lo largo de la curva de oferta de trabajo ( $S_L$ ), por lo que pasamos de  $E_0$  a  $S_m$ .

Pero por otra parte como el empleo se reduce<sup>3</sup>, también se reduce la posibilidad de los trabajadores de encontrar trabajo, lo que provoca que algunos asalariados se retiren del mercado de trabajo, lo que se conoce como 'efecto desánimo', causado por la pérdida de interés hacia encontrar empleo, por parte de los trabajadores. Todo esto trae consigo, que la curva de oferta de empleo ( $S_L$ ) se desplace hacia la izquierda hasta  $S_L'$ .

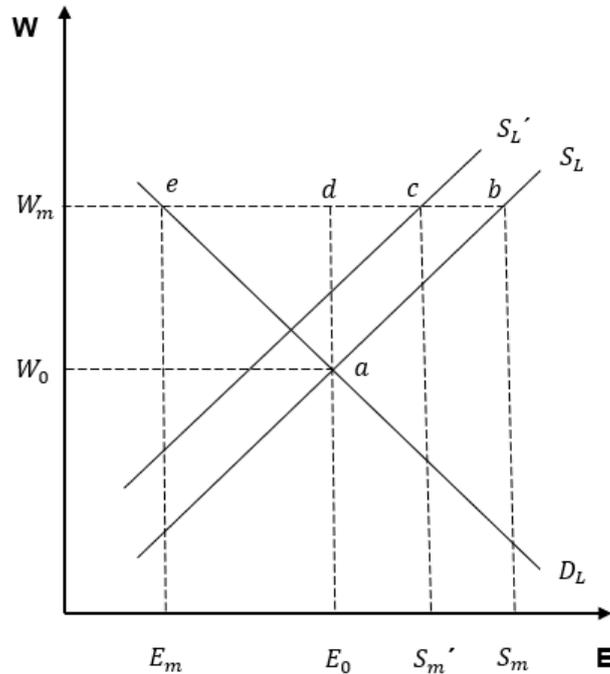
La tercera y última consecuencia, que tendría la imposición de un salario mínimo, recaería sobre el desempleo. Tras la fijación de dicho salario mínimo en  $w_m$ , el desempleo total podría medirse como la distancia  $eb$ . Pero el desempleo que interesa estudiar, tal y como comenta González (2000), es el desempleo involuntario el cual viene dado por la distancia  $ec$ . El resto del desempleo total,

---

<sup>3</sup> Como primera consecuencia de la imposición de un salario mínimo.

es decir, la distancia  $cb$ , sería el desempleo voluntario, consecuencia del efecto desánimo.

**Gráfico 2.1.2.** Efectos del salario mínimo en un mercado laboral competitivo



Fuente: elaboración propia

## 2.2. Mercado de trabajo de monopsonio

Un **mercado de trabajo monopsonístico** está formado por un único empresario, por una única empresa demandante de trabajo o por varios empresarios que coluden para fijar un salario inferior al competitivo, tal y como explican McConnel et al. (2003). Pero, siguen existiendo numerosos trabajadores cualificados y la información sigue siendo perfecta.

Dado que solo hay un demandante de servicios laborales, la curva de oferta de trabajo tiene pendiente positiva, lo que supone que, para generar más empleo se deberá de aumentar la cuantía de los salarios.

Como se puede observar en el gráfico 2.2.1, el coste marginal del factor excede al salario o al coste medio del trabajo, por esa razón la curva de coste marginal está por encima de la curva de oferta de trabajo.

El equilibrio en este tipo de mercado se produce en la intersección entre la curva de valor del producto marginal del trabajo (VPMgL) y la curva de coste marginal del trabajo (CMgL), en dicho punto se maximiza el beneficio y se logra el empleo de equilibrio ( $E_0$ ). Por otro lado, el salario de equilibrio ( $w_0$ ) se establece a través de la curva de oferta ( $S_L$ ), la cuál aumenta a un menor ritmo que la curva de coste marginal del trabajo.

Como se puede observar en el gráfico 2.2.1, la curva de oferta de trabajo ( $S_L$ ) tiene pendiente positiva, por lo que el coste marginal del factor es mayor que el precio del factor<sup>4</sup>, para cualesquiera que fuese el nivel de empleo. Todo esto causa la conocida como “explotación monopsonística”, la cual es resultado de que el salario de equilibrio en un mercado de monopsonio sea menor al valor del producto marginal del trabajador<sup>5</sup> (Dolado y Felgueroso, 1997).

Para analizar los efectos de la imposición de un salario mínimo en este tipo de mercado se deberá tener en cuenta la cuantía de dicho salario mínimo y también la diferencia entre el valor del salario en un mercado de monopsonio y en un mercado de competencia perfecta. Dicha diferencia se va a ver afectada a su vez por las elasticidades de las curvas de valor del producto marginal y de la oferta de trabajo.

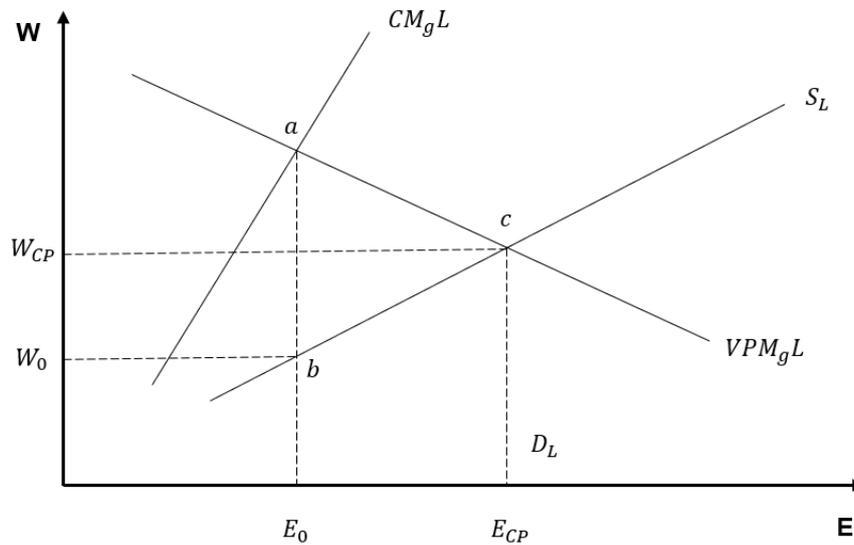
Se debe tener en cuenta que si el mercado fuese competitivo el equilibrio se encontraría en el punto  $c$ , donde se determinaría el empleo ( $E_{CP}$ ) y el salario de equilibrio ( $W_{CP}$ ). Por lo tanto, se puede ver como el empleo y salario de equilibrio son menores en un mercado monopsonístico que en un mercado de competencia perfecta.

---

<sup>4</sup> En otras palabras, el aumento en los costes que supone contratar a un nuevo trabajador es mayor que lo que va a costar contratar a dicho empleado.

<sup>5</sup> Y tal y como explica González (2000) en su estudio “esta diferencia es la que permite aumentar el empleo cuando se implanta un salario mínimo por encima del salario de equilibrio en el monopsonio ( $w_0$ )”.

**Gráfico 2.2.1. Efectos del salario mínimo en un mercado laboral monopsonístico**



*Fuente: elaboración propia*

Ahora se analizarán las consecuencias que se producirían en este tipo de mercado de trabajo tras la fijación de un salario mínimo ( $w_m$ ). A la hora de fijar dicho salario mínimo existen 3 diferentes posibilidades con diferentes consecuencias tal y como explica González (2000).

Una primera posibilidad sería la fijación de un salario mínimo por encima del punto *a*, lo cual ocasionaría unas consecuencias iguales a las que se producirían en un mercado de competencia perfecta, reducción del empleo, incremento de la participación de los trabajadores en el mercado y cierto montante de desempleo.

La segunda posibilidad pasaría por fijar dicho salario mínimo en el intervalo delimitado por los puntos *c* y *b*, lo que provocaría que no hubiese desempleo y a su vez se produciría un aumento en el empleo, hasta el punto  $E_{CP}$  como máximo.

Por último, la tercera posibilidad sería la de implantar un salario mínimo, que superase al máximo posible para un mercado competitivo (punto *c*), pero sin rebasar al punto *a*, en este caso el empleo disminuiría, pero se mantendría

superior al empleo de equilibrio en un mercado monopsonístico ( $E_0$ ), también aumentaría la fuerza de trabajo y existiría cierto desempleo.

Por lo tanto, se puede observar que el establecimiento de un salario mínimo en este tipo de mercado de trabajo puede traer consigo muy diferentes consecuencias dependiendo de la cuantía que se quisiera establecer.

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

En el siguiente apartado se va a comentar la historia y la evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España, así como también la importancia que posee el estudio del Índice de Kaitz para el caso concreto de España.

El **Salario Mínimo Interprofesional**, es “la retribución mínima diaria, mensual o anual, la cual percibe un trabajador independientemente del sector en el que trabaje, el tipo de contrato que posea, el nivel de cualificación, el lugar de residencia, la edad, el sexo” tal y como apunta Cebrián et al. (2010). Por debajo de esa cantidad no puede estar ningún salario ordinario.

Dicha cuantía mínima es fijada cada año por el gobierno a través de un Real Decreto, previo acuerdo con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más importantes, teniendo en cuenta el Índice de precios de consumo (IPC), la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la evolución de la coyuntura económica general, tal y como lo indica el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **3.1. Historia y evolución del SMI en España**

La evolución del SMI en España puede venir explicada a través de 3 etapas, tal y como explica González (1997) y más tarde Cebrián et al. (2010), las cuales se expondrán a continuación.

El primer SMI nació en España el 17 de enero de 1963, gracias a la Ley de los Convenios Colectivos de 1958. Desde dicho año, 1963, hasta el 1989, se podría definir la primera etapa. Aunque no fue hasta el 1964, cuando se introdujo legalmente el salario mínimo, según explican Dolado y Felgueroso (1997).

Dicho salario mínimo ascendía a 1.800 pesetas al mes, lo equivalente actualmente a 10'8€ mensuales. Así se mantuvo hasta 1966, año en el que se incrementó hasta alcanzar la cuantía de 2.520 pesetas por mes, lo que suponía, aproximadamente, unos 15€ mensuales (González, 2000).

En este primer periodo, desde el 63 al 89, existían tres tipos de SMI dependiendo de la edad de los trabajadores, si tenían hasta 16 años, 17 años o de 18 años en adelante. En la segunda etapa, la cual duró siete años, desde el 1990 hasta 1997, sólo se distinguían 2 franjas de edades, los trabajadores menores de 18 años y los que tenían más de 18 años (Cebrián et al., 2010).

Hacia la mitad de dicha segunda etapa, en 1994, se introdujeron contratos de aprendizaje, de entre medio año y tres años de duración, para trabajadores con menos de 25 años (Dolado y Felgueroso, 1997). La característica más representativa de estos contratos es que conforme pasaban los años percibías un 10% más de salario, ya que comenzabas el primer año cobrando solamente el 70% del SMI del momento, hasta llegar a cobrar el 90% de dicha cantidad al tercer año de pertenecer a la empresa, según explica en su estudio González (2000).

Por último, el tercer periodo comienza en 1998 y el gran cambio que se produce es que pasa a haber un único SMI para toda la población de 68.040 pesetas al mes o lo que es lo mismo 408€ mensuales. Con este cambio se puede ver como la franja de trabajadores menores de 18 años ve aumentada su remuneración mensual.

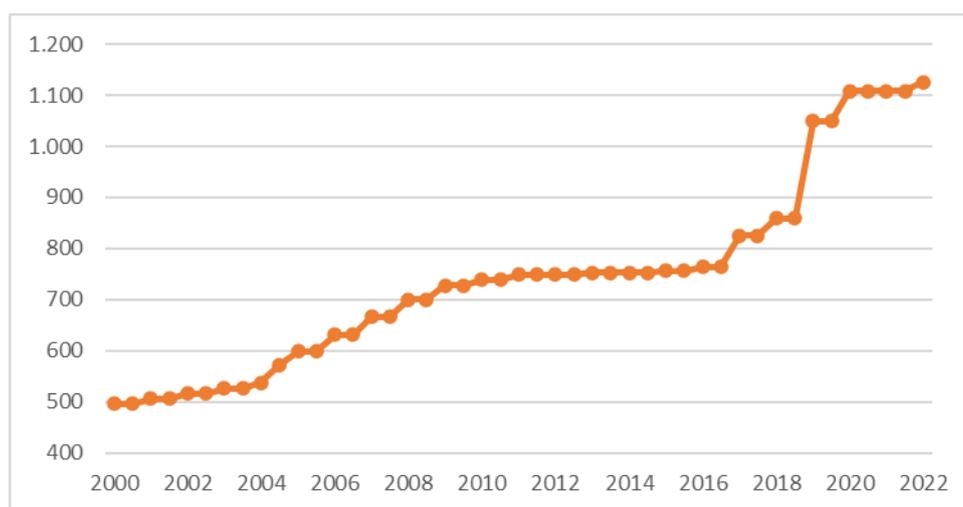
En el gráfico 3.1.1. se puede ver la evolución que ha sufrido el SMI en nuestro país desde el 2000 hasta la actualidad. Entre este intervalo de años, se puede observar un aumento del salario mínimo interprofesional del 127%.

Como se refleja en dicho gráfico, el SMI mensual en España ha ido aumentando conforme avanzaban los años, bien es cierto que dicho aumento es menor entre los años 2009 y 2016, debido a la época de crisis en la que estaba inmersa el país. Dicha crisis había comenzado en el año 2008, causando un decrecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) durante la segunda mitad de dicho año del 3'6%, provocando que España entrase en recesión de la que no salió hasta mediados del 2010. La llegada de la crisis también provocó que la inflación alcanzase un

máximo histórico hasta la fecha, con un valor del 5'3% en julio de 2008; la deuda pública aumentó hasta llegar a triplicarse, con respecto a los años antes de la crisis, llegando a alcanzar el 93'4% del PIB en 2013.

Por todas estas causas, el salario en 2009 alcanzaba los 728€/mensuales y en 2016 sólo había aumentado hasta los 764'4€/mensuales, lo que supone una subida de sólo el 5%.

**Gráfico 3.1.1.** Evolución del SMI en España desde el 2000 hasta el 2022



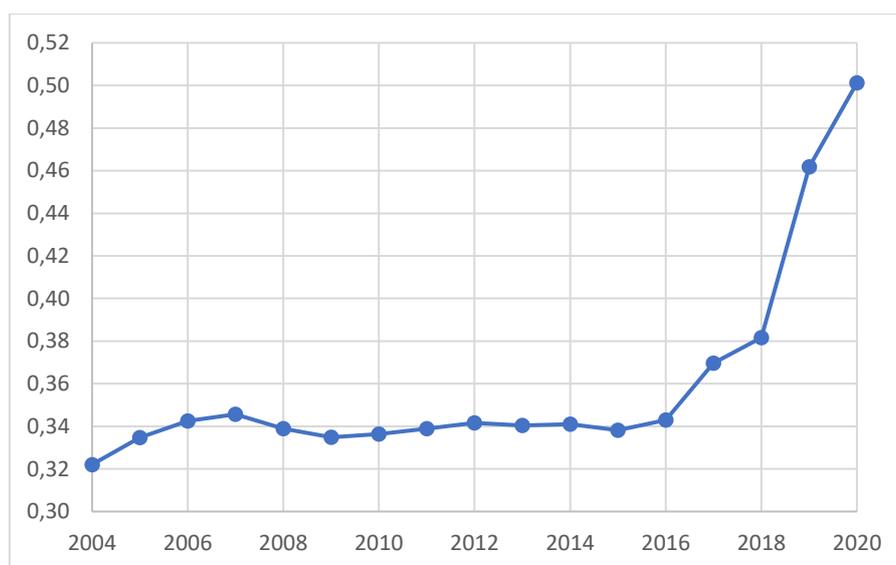
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)*

Tras este análisis del SMI desde el 2000 hasta la actualidad también es interesante analizar cuál es la importancia que posee el salario mínimo de una economía con respecto al salario medio de dicha economía, a través del **Índice de Kaitz (IK)**. El cuál se define, de forma simple, como el ratio entre el salario mínimo y el salario medio de un país.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, la evolución de dicho índice es por lo general, creciente, aunque existen periodos decrecientes. Desde el 2006 hasta el 2016, dicho índice se ha mantenido entorno al 0'34, lo que quiere decir que en esa etapa el salario mínimo representaba un 34% del salario medio de la economía. En los años siguientes, aumenta hasta el 0'38, para el año 2018. Pero, la mayor subida ocurre en los dos años posteriores, 2019 y 2020, llegando a alcanzar el 0'5012 para este último año, lo que significa que poco más de la mitad del salario mínimo, un 50'12%, venía representado por el salario medio de

la economía. Aunque diferentes economistas, expusieron en la Carta Social Europea que la proporción entre el salario mínimo y el salario medio de un país no debería de exceder el 60% ya que a partir de dicho porcentaje la posibilidad de que el empleo pueda destruirse en más elevado.

**Gráfico 3.1.2.** Evolución del índice de Kaitz en España desde el 2004 hasta el 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de la OCDE.Stat (2022)

#### 4. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES

Hasta el Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de julio, el SMI se utilizaba no solo como la cuantía mínima que debe recibir un trabajador por cuenta ajena, sino como un indicador de acceso o de referencia para múltiples subsidios y prestaciones sociales. Y aunque para la primera de sus utilidades afectaba de 'manera directa' a un grupo pequeño de trabajadores, para el segundo de sus usos influía 'indirectamente' sobre otros salarios de la economía y servía como indicador de acceso o referencia para múltiples subsidios, tal y como describen Pérez y González (2005).

De ahí que surgiera la necesidad de crear un indicador como alternativa al salario mínimo interprofesional a la hora de fijar una referencia para el acceso a determinadas prestaciones. De tal manera que permitiese desvincular al SMI del

conjunto de los elementos de gasto público, provocando así crecimientos que de otra manera serían muy complicados de percibir (Cebrián et al., 2010).

Es por ello, por lo que nace el **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**, en España al amparo del Real Decreto-Ley anteriormente mencionado, el cual indica que será un índice que determinará la renta vital mínima y se usará como referencia para la concesión de subvenciones para familias y personas físicas, ayudas, subsidios de desempleo; también se utilizará para calcular la indemnización mínima por despido, el acceso a viviendas de protección oficial...

Dicho índice se publica anualmente a través de la Ley de Presupuestos y comenzó a implementarse para evitar limitaciones en las ayudas sociales como consecuencia del aumento del SMI, de esta manera se aumenta la posibilidad de acceder a diferentes ayudas económicas por parte de las familias con menos ingresos. De tal manera y como detallan Pérez y González (2005), dicho indicador comenzó teniendo la misma cuantía que el salario mínimo anterior al nuevo decreto, pero se fue revalorizándose con el paso del tiempo en relación con la tasa de inflación prevista.

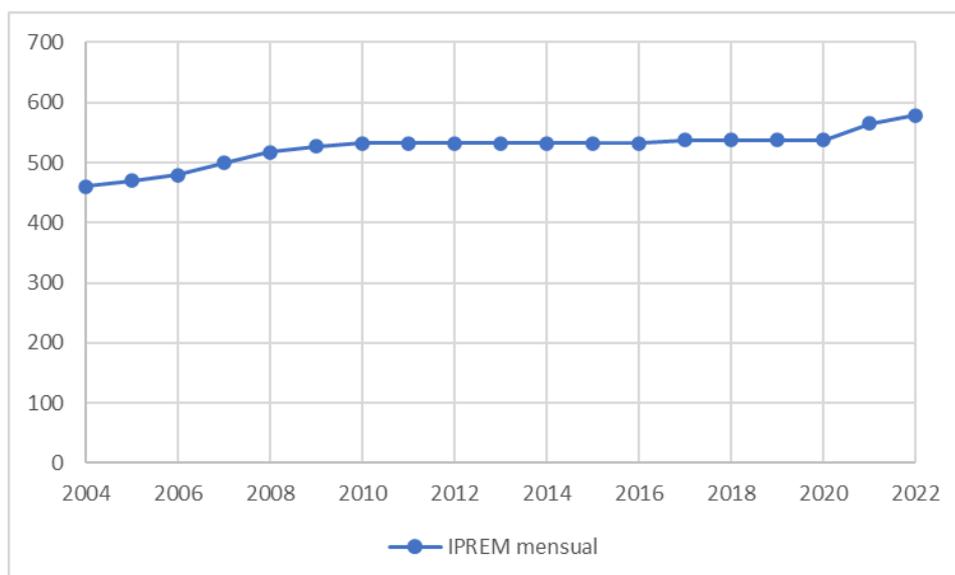
El SMI se utiliza principalmente en el ámbito laboral<sup>6</sup> y, por el contrario, el IPREM se utiliza en muchos más ámbitos, tales como solicitudes de becas, como método de fijación de límites fiscales, para el cálculo y acceso a prestaciones sociales, entre otras, según explica la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU).

Dicha evolución de los valores del IPREM se ilustran en el gráfico 4.1, en el cual se puede observar la tendencia creciente que ha tenido el IPREM a lo largo de los años. Este indicador, ha ido aumentando ligeramente desde 2004 donde tenía un valor de 460'50€ mensuales hasta llegar a 532'51€ mensuales en 2010, valor que se mantuvo hasta 2016. Al año siguiente, en 2017, el valor del IPREM subió hasta 537'84€ y se mantuvo en este valor hasta 2020. En los dos años siguientes, siguió aumentando su valor hasta los 579'02€ que alcanza en la actualidad.

---

<sup>6</sup> Aunque también se usa, por ejemplo, para el acceso y mantenimiento de las prestaciones por desempleo o de las pensiones de viudedad y orfandad.

**Gráfico 4.1.** Evolución del IPREM en España desde 2004 hasta 2022



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de [www.iprem.com.es](http://www.iprem.com.es)

Se ha mencionado anteriormente que, el IPREM nació, en 2004, tomando el valor del SMI de ese momento, el cual era de 460'50€ mensuales, tras este momento la evolución de ambos ha sido muy diferente, como se puede observar en la tabla 4.2. y más adelante en el gráfico 4.2.

A través de las tasas de variación tanto del IPREM como del SMI, que aparecen en la tabla 4.2, se puede ver como el IPREM ha aumentado muy poco año tras año, incluso ha tenido periodos en los que no ha tenido cambios, como es el caso de los años entre el 2010 y el 2015 o entre el 2017 y el 2019.

Por el contrario el SMI tiene periodos de mucho crecimiento, como puede ser entre los años 2004 y 2007, en los cuales el salario mínimo interprofesional español pasa de tener un valor de 460'5€/mes a 570'6€/mes, en un plazo de 3 años. Pero sin duda el mayor aumento se produjo entre los años 2018 y 2019, donde el SMI aumentó un 22'3% alcanzando así un valor de 900€, lo que trajo consigo una destrucción de empleo entre las personas de entre 45 y 64 años, según afirmó el Banco de España en 2021.

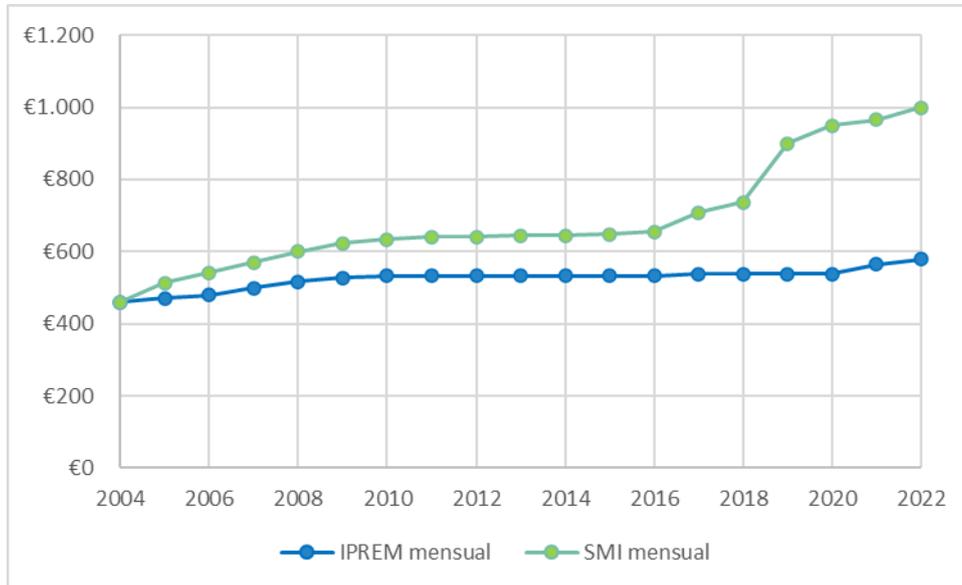
**Tabla 4.2. Evolución y tasas de variación del IPREM y el SMI mensual en España desde 2004 hasta 2022**

<b>AÑO</b>	<b>IPREM mensual</b>	<b>SMI mensual</b>	<b>Tasa de variación del IPREM mensual (%)</b>	<b>Tasa de variación del SMI mensual (%)</b>
<b>2004</b>	460'5€	460'5€	2%	11'4%
<b>2005</b>	469'8€	513 €	2%	5'4%
<b>2006</b>	479'1€	540'9€	4'2%	5'5%
<b>2007</b>	499'2€	570'6€	3'5%	5'2%
<b>2008</b>	516'9€	600 €	2%	4%
<b>2009</b>	527'24€	624 €	1%	1'5%
<b>2010</b>	532'51€	633'3€	0%	1'3%
<b>2011</b>	532'51€	641'4€	0%	0%
<b>2012</b>	532'51€	641'4€	0%	0'6%
<b>2013</b>	532'51€	645'3€	0%	0%
<b>2014</b>	532'51€	645'3€	0%	0'5%
<b>2015</b>	532'51€	648'6	0%	1%
<b>2016</b>	532'51€	655'2€	1%	8%
<b>2017</b>	537'84€	707'6€	0%	4%
<b>2018</b>	537'84€	735'9€	0%	22'3%
<b>2019</b>	537'84€	900 €	0%	5'6%
<b>2020</b>	537'84€	950 €	5%	1'6%
<b>2021</b>	564'90€	965 €	2'5%	3'6%
<b>2022</b>	579'02€	1.000 €	-	-

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de [www.iprem.com.es](http://www.iprem.com.es)*

En el gráfico 4.2, se ilustra dicha evolución dispar del SMI y del IPREM desde su creación hasta 2022. Como se puede observar el SMI siempre ha estado por encima del valor del IPREM, pero no ha sido hasta los 5 años siguientes a 2017, donde dicha diferencia se ha acrecentado en mayor medida, hasta que en 2022 el IPREM ha alcanzado un valor de 579'02€ mensuales, mientras que, el SMI posee un valor de 1.000€ mensuales. De tal manera, si el IPREM crece a un ritmo menor que el SMI, se facilita el acceso a las ayudas a las familias más desfavorecidas y el SMI se destina al ámbito laboral.

**Gráfico 4.2.** Comparación del IPREM y SMI mensuales en España desde 2004 hasta 2022



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de [www.iprem.com.es](http://www.iprem.com.es)

A la hora de percibir cualquier tipo de ayuda, se deben de cumplir una serie de requisitos de diferentes tipologías, tales como: edad, lugar de residencia o de domicilio, núcleo familiar... y una de las condiciones más habituales es la de cumplir con las condiciones del IPREM. De tal manera que, se establecen unos límites mínimos y máximos de ingresos, para cada tipo de núcleo familiar, y así determinar si pueden o no solicitar ciertas prestaciones.

El cálculo del IPREM se realiza de manera diferente según el tipo de ayuda que se quiera percibir, pero siempre se toma como base el acordado por el Gobierno. En este año 2022, dicho indicador es de 17'93€ por día, 537'84€ al mes y 6.454'03€ anual o repartido en 12 pagas. Tras esto, dicha cantidad se debe de multiplicar por una cifra dada dependiendo de la ayuda para la que se quiera optar y de los miembros que conformen el núcleo familiar.

En el caso de las prestaciones por desempleo, para acceder a las ayudas mínimas se deberá de calcular el 80% del IPREM más un sexto de este, en el caso de no tener ningún hijo y un 107% más un sexto, si cuentas con un hijo.

Por el contrario, para acceder a las ayudas máximas por desempleo, se calculará el 175% el IPREM más un sexto de este en el caso de no tener hijos, un 200%

del IPREM más un sexto, si tienes un hijo y un 225% del IPREM más un sexto, si cuentas con dos o más hijos.

A la hora de acceder a una vivienda de protección pública de precio limitado (VPPL), viviendas de protección oficial (VPO) o viviendas con protección pública básica (VPPB) también será determinante el uso del IPREM<sup>7</sup>. Para las dos primeras bastará con no superar 5'5 veces el valor del IPREM anual. Por el contrario, para el tercer tipo de viviendas, será necesario no superar en 7'5 veces el valor anual del IPREM.

También se tendrá en cuenta el IPREM para acceder a una asistencia jurídica gratuita<sup>8</sup> si se carece de recursos económicos suficientes, no se deberán de superar los siguientes umbrales:

- El doble del IPREM vigente en ese momento, en el caso de que la persona no esté integrada en una unidad familiar<sup>9</sup>.
- Dos veces y media el IPREM vigente en ese momento, si la unidad familiar tiene menos de cuatro miembros.
- El triple del IPREM vigente en ese momento, si dicha unidad familiar está compuesta de cuatro o más miembros.

## **5. COMPARACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE**

A continuación, se va a analizar y comparar los diferentes salarios mínimos que existen en los principales países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

---

<sup>7</sup> Entre otras muchas características tales como, los metros cuadrados

<sup>8</sup> Se debe destacar que no siempre se tendrá en cuenta el IPREM a la hora de recibir asistencia jurídica, ya que hay grupos de ciudadanos que, aunque no cumplan dichos requisitos también se les proporcionará esa ayuda, tales como víctimas de violencia de género, de terrorismo o de trata de seres humanos, menores de edad o personas con discapacidad psíquica.

<sup>9</sup> Se entiende por unidad familiar, dos cónyuges no separados legalmente o parejas de hecho, con sus hijos menores o mayores de edad en el caso de que estén incapacitados judicialmente. O también, uno de los cónyuges, debido a un divorcio o a la muerte de uno de ambos con sus hijos como se ha explicado anteriormente.

La OCDE actualmente, se compone de 38 países miembros, los cuales engloban todo el mundo, desde América del Norte y del Sur, Europa y Asia-Pacífico<sup>10</sup>

Se debe destacar, tal y como indica la OCDE, 'la dificultad que supone realizar comparaciones directas entre los diferentes países, ya que existen diversas maneras en la forma de medir la incidencia de los salarios mínimos y a su vez también son diferentes los grupos de trabajadores cubiertos por dicho salario mínimo legal'. Aunque en líneas generales, se podría afirmar que esta remuneración mínima afecta en mayor medida a personas jóvenes, mujeres y trabajadores a tiempo parcial.

Para realizar dicho estudio se pueden diferenciar dos grupos de países, los que son definidos como países con economías liberales de mercado<sup>11</sup>, como podrían ser Estados Unidos y Reino Unido; y por otro lado los países que se poseen economías de mercado coordinadas<sup>12</sup>, los cuales serían Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Portugal y España entre otras. Este último tipo de economía de mercado se caracteriza por tener unos niveles de regulación más elevados (Neumark y Wascher).

Los países que se van a analizar son Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido y Estados Unidos.

### **5.1. Método de fijación de los salarios mínimos**

Antes de analizar los diferentes cambios que han sufrido los salarios mínimos en dichos países de la OCDE, se va a comentar los dos principales métodos que existen para establecer los salarios mínimos en los países de la Unión Europea y en Estados Unidos, según Pérez y González (2005).

El primer sistema de fijación de los salarios mínimos se realiza a través de **legislación nacional**, es decir, dichos salarios son fijados por el gobierno previa

---

<sup>10</sup> Además de los integrantes de dicha organización, también cuentan con varios socios clave tales como, Brasil, China, India, Indonesia y Sudáfrica, los cuales participan en las discusiones sobre políticas públicas, aportan datos para llevar a cabo estudios y poder realizar bases de datos estadísticas.

<sup>11</sup> '*Liberal market economies*' (LMEs)

<sup>12</sup> '*Coordinated market economies*' (CMEs)

consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más relevantes del país. Esto ocurre en países como España, Francia, Holanda, Portugal, Luxemburgo, Reino Unido y Estados Unidos. Además, en dichos países, los salarios mínimos establecidos en convenios colectivos<sup>13</sup>, pueden extenderse hasta a partes no firmantes, si así lo desea el gobierno.

Para el segundo sistema, dichos salarios mínimos son fijados a través de **negociación colectiva** y suelen ser vinculantes para resto de las partes no firmantes, tal y como sucede en Bélgica, Grecia, Alemania e Italia. En los dos primeros países existe una única cuantía de salario mínimo para todos los ámbitos de la economía. Por el contrario, el Alemania e Italia, existen diferentes salarios mínimo dependiendo del sector en él se trabaje.

A su vez tanto en Italia como en los Países nórdicos, carecen de un salario mínimo, ya que por ejemplo en países como Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia e Islandia existe una alta protección al desempleo que choca con la posibilidad de existencia de un salario mínimo.

Dichos salarios mínimos pueden variar debido a múltiples razones tales como el país o la región considerados, la edad, la ocupación industrial, la antigüedad en el puesto de trabajo... salvo en España, donde no existe una reducción por edad o para ciertos grupos de trabajadores. (Pérez y González, 2005).

## **5.2. Características de los salarios mínimos en los principales países de la OCDE**

En este epígrafe se compararán las fechas en las que se instauraron los salarios mínimos y la manera en la que se determinan cada uno de ellos, en los principales países de la OCDE.

En 1938, en **Estados Unidos** se instauró un salario mínimo legal nacional, convirtiéndose así en el primer país en tenerlo. Aunque exista un salario mínimo federal fijado para todo el país, cada estado puede establecer el suyo propio, aunque este no puede estar nunca por debajo del mínimo federal.

---

<sup>13</sup> Los cuales no pueden ser menores al mínimo anteriormente fijado por el gobierno.

Los siguientes países en establecer un salario mínimo legal nacional fueron **Luxemburgo y Francia**, en 1944 y 1950 respectivamente.

Tres años más tarde, en 1953, se implantaron en **Grecia**, gracias a la negociación colectiva.

En 1963, se instauraron los salarios mínimos en **España** y cinco años más tarde, en 1968, en **Holanda**, en ambos países dichos salarios son fijados por parte del gobierno, pero poseen pequeñas mejoras gracias a los convenios colectivos. Además, en Holanda el gobierno puede modificar o suspender el crecimiento de la cuantía del salario mínimo si las tasas de desempleo superan un cierto nivel.

Más tarde, en 1974, se fijaron, por parte del gobierno, los salarios mínimos en **Portugal**. Los cuales fueron consultados con la Comisión Permanente para la Cooperación Social y mejorados gracias a los convenios colectivos.

En 1975, se establecieron los salarios mínimos en **Bélgica**, a través de negociación colectiva. Y en 1999, se instauraron en **Reino Unido**, ya que desde 1993 hasta su fijación, se establecían gracias a los Consejos Salariales o *Wages Councils*.

Por el contrario, tanto en **Alemania** como en **Italia**, no existe un salario mínimo nacional, sino que existen diferentes tipos de salarios, fijados a través de acuerdos nacionales, dependiendo del sector.

### **5.3. El SMI y su evolución en los principales países de la OCDE**

#### *5.3.1. Bélgica*

El sistema de fijación de los salarios en Bélgica está caracterizado por dos grandes puntos.

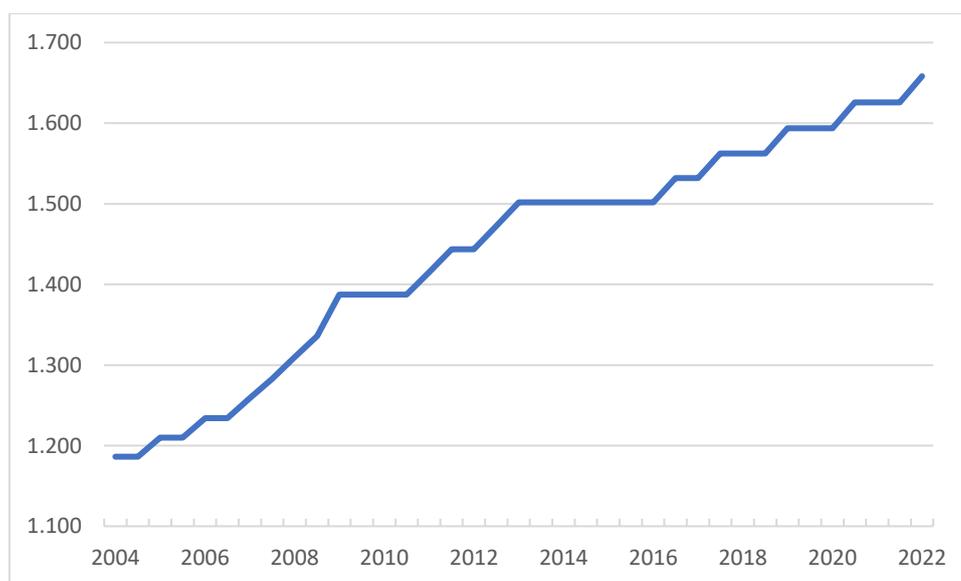
El primero es que todo lo relacionado con los salarios está altamente institucionalizado y muy controlado con estrictos procesos de regulación. En segundo lugar, cabe mencionar que existe la posibilidad de realizar acuerdos entre empresa y trabajador a la hora de fijar el salario, siempre y cuando los acuerdos con empleados de un nivel más bajo no afecten a los empleados que

posee un nivel más alto en la empresa. La estructura legal de este sistema de negociación ha estado en vigor desde 1968 (Plasman, 2015).

Desde 1975, el salario mínimo nacional es determinado por el Consejo de Trabajo Nacional, también conocido como '*National Labour Council*', el cual está constituido por representantes de los trabajadores y de las empresas (Plasman, 2015).

Como se puede apreciar en el gráfico 5.3.1.1, la evolución del salario mínimo en este país ha sido creciente, aunque ha sufrido algunas etapas en las que dicho salario se ha mantenido estancado en una cierta cantidad, como se puede ver en los años 2009 y 2010, donde alcanzaba un valor de 1.387'5€/mensuales; o desde el 2013 al primer semestre de 2016, con un valor de 1.501'82€/mensuales. Desde la segunda mitad del 2020 hasta la actualidad, la retribución mínima belga se ha mantenido entorno a los 1.650€/mensuales.

**Gráfico 5.3.1.1** Evolución del salario mínimo mensual en Bélgica



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

### 5.3.2. Alemania

En los años 90, en Alemania, empezaron a crecer los sectores con salarios más bajos, impulsados por decisiones políticas y por la desregulación del mercado laboral. Al mismo tiempo, existían ciertas industrias en las que los empresarios

se negaban a celebrar convenios colectivos con los que poder garantizar una remuneración justa.

Es por ello por lo que por primera vez en 2002 y 2003 se unieron dos de los miembros de la conocida 'DGB' o también llamada Confederación Alemana de Sindicatos<sup>14</sup>, para exigir la introducción de un salario mínimo legal. Los dos sindicatos que se aliaron fueron el de servicios y el de alimentos, bebidas y catering, los cuales son los que tradicionalmente ofrecen salarios más bajos y poseen lugares de trabajo de pequeña escala que son difíciles de sindicalizar, como pueden ser los hoteles, restaurantes, peluquerías...

No fue hasta después de las elecciones al parlamento alemán de 2013 y gracias al acuerdo entre los partidos de Angela Merkel (CDU/CSU)<sup>15</sup> y de Peer Steinbrück (SPD)<sup>16</sup> considerada la 'gran coalición' entre conservadores y social demócratas, que llegaron al acuerdo para establecer un salario mínimo legal de 8'5€/hora, el cual entro en vigor a principios de 2015.

Pero a pesar de todo esto existen grupos de trabajadores que quedan exentos de dicho salario mínimo legal, como son las personas menores de 18 años o los desempleados de larga duración, los cuales sólo comienzan a percibir dicha remuneración mínima legal varios meses después de comenzar a trabajar en un nuevo trabajo.

Tal y como se puede observar en el gráfico 5.3.2.1, la evolución del salario mínimo alemán ha ido incrementándose con el paso del tiempo, salvo en el 2020, año en el cual dicha remuneración descendió aproximadamente 20€ en relación con el año anterior. Como se puede ver, desde que se implantó en 2015 con un valor de unos 1.400€/mensuales, ha ido aumentando su cuantía hasta la actualidad donde ronda un valor de 1.600€/mensuales. Cabe destacar los dos

---

<sup>14</sup> La DGB es conocida por ser una organización paraguas, la cual es una asociación de instituciones que trabajan juntas formalmente para coordinar actividades y/o reunir recursos. En este caso se trata de la unión de ocho sindicatos alemanes, pero que no participan directamente en la negociación colectiva ni celebra convenios colectivos de trabajo.

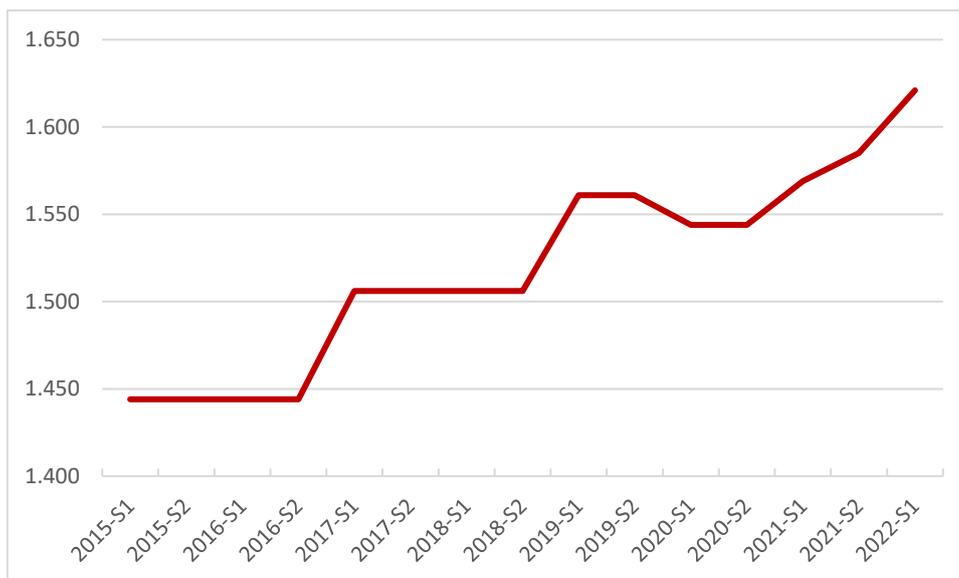
<sup>15</sup> Significado de las siglas CDU 'the Christian Democratic Union of Germany' y CSU 'the Christian Social Union in Bavaria'

<sup>16</sup> 'Social Democratic Party of Germany'

periodos de tiempo, de 2015 a 2016 y desde mitad del 2017 hasta finales de 2018, donde el salario mínimo alemán se mantuvo constante.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la remuneración mínima de Alemania actualmente, en la primera mitad de 2022, está determinada en 1.621€, lo que supone un aumento del 3'31% con respecto a los primeros seis meses de 2021.

**Gráfico 5.3.2.1** Evolución del salario mínimo mensual en Alemania



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

### 5.3.3. Francia

Antes de que se implementase en 1950 lo que se conoce como *'Salaire minimum national interprofesional garanti'* o SMIG, existieron una serie de leyes y de decisiones que sirvieron de antesala para dicha fijación del salario mínimo en Francia.

En 1915, se creó una ley para unificar el mínimo salario que se debía de pagar a los trabajadores en el ámbito textil y en 1936 se iniciaron convenios para equiparar los salarios por regiones y cualificaciones.

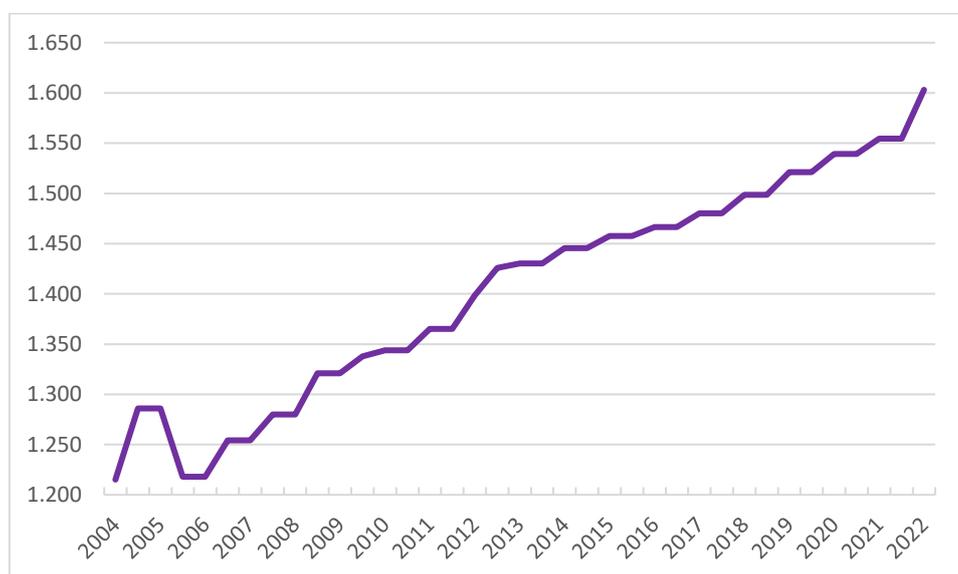
Hasta que, en 1950, a través de negociación colectiva, gracias a la denominada *'La Commission supérieure des conventions collectives'* y al papel del gobierno, se fijó un salario mínimo para todas las profesiones, el conocido como SMIG. Tras todo esto, y tras las revueltas que acontecían en Francia en mayo del 68,

el gobierno aumento dicho SMIG un 35% y reformó en 1970, el sistema del salario mínimo pasándose a denominar, SMIC (*'Salaire minimum national interprofesional de croissance'*) (Neumark y Wascher).

El SMIC, Salario mínimo interprofesional de crecimiento, de Francia, se ajusta por Decreto del Consejo de Ministros, cada 1 de enero y gracias a una recomendación de la denominada Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNNC). Dichos ajustes se realizan teniendo en cuenta el aumento del IPC, los cambios en el poder adquisitivo y la inflación (OIT, 2022).

Como se puede observar en el gráfico 5.3.3.1. la evolución del salario mínimo ha sido creciente, salvo una caída que se produjo en 2005, pasando de 1.286'09€ a 1.217'88€, lo que supone un decremento del 5'3%. En el resto de los años el aumento ha sido prácticamente el mismo, de un punto y medio porcentual, año tras año. Hay que destacar que el aumento más considerable fue del año 2012 al 2013, donde el SMIC pasó de 1.398'37€ a 1.430'22€, suponiendo esto un aumento del 2'27%.

**Gráfico 5.3.3.1** Evolución del salario mínimo mensual en Francia



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

#### 5.3.4. Italia

Tal y como se ha mencionado anteriormente en Italia no cuentan con una remuneración mínima legal para todo el país, sino que dichos salarios se fijan

mediante convenios colectivos y organizaciones de empresarios, tanto a nivel sectorial, como de empresa, gracias a ellos se puede mantener el poder adquisitivo de los salarios y la correcta distribución de las ganancias de la productividad (Sánchez, 2022)

En septiembre de 2021, Carlo Bonomi, presidente de la patronal italiana Confindustria<sup>17</sup>, afirmó que “Italia no tenía necesidad de aprobar un salario mínimo para todos los empleados, sino que, se debía actuar en los contratos de aquellos sectores donde el sueldo es demasiado bajo”.

De media el salario mínimo en Italia ronda los 7 euros por hora y según dicta el artículo 36 de la Constitución Italiana “El trabajador tendrá derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a él una existencia libre y decorosa”.

A continuación, en la tabla 5.3.4.1 se expondrán algunos de los salarios mínimos mensuales en Italia según el sector o profesión al que pertenezca el trabajador.

**Tabla 5.3.4.1 Salario mínimo en Italia por sectores**

<b>SECTOR</b>	<b>€/MES</b>
<b>Bancario</b>	1.970'93 €
<b>De los seguros</b>	1.577'42 €
<b>Postal</b>	1.417'73 €
<b>Del transporte por carretera</b>	1.379'03 €
<b>Periodístico</b>	1.293,21 €
<b>Farmacéutico</b>	1.273,35 €
<b>De la agricultura</b>	874'65€
<b>Del personal doméstico</b>	629'15€

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de WageCenter.com (2022)*

Como se puede observar, el sector bancario es el que posee el salario mínimo mensual más elevado y tanto el sector de la agricultura como el de los empleados domésticos dos de los que poseen el salario mínimo mensual por sector más bajo.

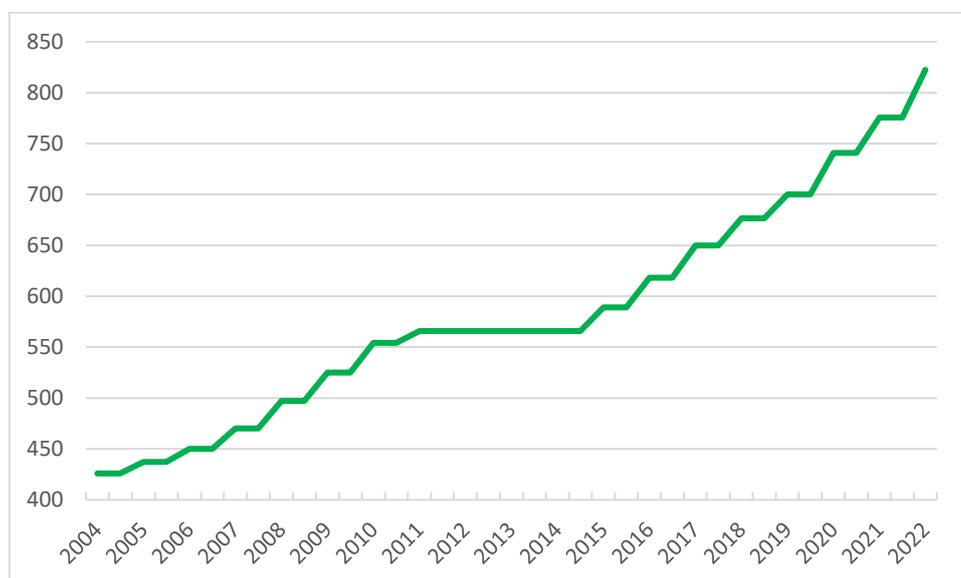
<sup>17</sup> La Confederación General de la Industria Italiana (o ‘Confederazione Generale dell’Industria Italiana’) también llamada Confindustria, es la principal organización representativa de las empresas manufactureras y de servicios de dicho país europeo.

### 5.3.5. Portugal

La figura del salario mínimo en Portugal o SMN (*'salário mínimo nacional'*) más tarde conocido por las siglas RMMG (*'retribuição mínima mensal garantida'*) fue introducida en el país en 1974, después de la revolución portuguesa conocida como 'La revolución de los Claveles', en la que se ponía fin al régimen de la segunda república. Más tarde, en 1979, solo percibían la cantidad íntegra del salario mínimo los mayores de 20 años, ya que si se tenía entre 18 y 19 años ibas a cobrar el 75% de dicho salario mínimo y si tu edad estaba comprendida entre 15 y 17 años recibías solamente el 50% de dicha cuantía mínima. Pero esto fue cambiando con el paso de los años.

Desde 2004 hasta 2022, se puede ver en el gráfico 5.3.5.1 como la cuantía del salario mínimo en Portugal ha ido en aumento conforme avanzaban los años, llegando prácticamente a duplicarse, pero aun así posee uno de los salarios mínimos más bajos de todos los que se van a estudiar, ya que en 2022 solo alcanza un valor de 822'5€.

**Gráfico 5.3.5.1** Evolución del salario mínimo mensual en Portugal



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

### 5.3.6. Estados Unidos

El primer salario mínimo se estableció en dicho país el 24 de octubre del 1938, bajo la Ley de Normas Laborales Justas<sup>18</sup> y era de 0'25\$/hora, conforme avanzaron los años fue aumentando hasta alcanzar la cantidad de 0'75\$/hora en junio del 1950. Pero dichos salarios solo afectaban a aquellos trabajadores que participaban en el comercio o en la producción de bienes para dicho comercio interestatal.

No fue hasta las enmiendas de 1961, donde se extendió la cobertura de dichos salarios mínimos, cubriendo prácticamente a todos los empleados de las grandes empresas minoristas y de servicios, así como también a los empleados de las empresas de construcción y de las estaciones de servicio de gasolina. Gracias a este cambio, el salario aumentó hasta 1\$/hora para los nuevos trabajadores incluidos y de 1'15\$/hora para los trabajadores interestatales.

Con la enmienda de 1966, fue cuando se decidió incluir también a los trabajadores del gobierno, tanto estatal como local, de hospitales, residencias de ancianos, colegios, granjas, lavanderías, grandes hoteles y restaurantes. Este tipo de trabajadores tendría un salario de 1\$/hora, mientras que los primeros, anteriormente mencionados, contarían con un salario mínimo de 1'4\$/hora.

Conforme avanzaban los años, el salario mínimo fue aumentando hasta alcanzar la cantidad de 2'3\$/hora para los trabajadores incluidos hasta la enmienda de 1961, y de 2\$/hora para el resto de los trabajadores.

Hasta que, el 1 de junio de 1978, se estableció un salario mínimo de 2'65\$/hora para todos los trabajadores, sin excepciones. Con el paso de los años, dicho salario mínimo fue aumentando, alcanzado la cantidad de 3'1\$/hora en 1980, de 3'8\$/hora en 1990, hasta llegar a 5'15\$/hora en 1997 (U.S. Department of Labor, 2022)

Más tarde, con la denominada ley '*The Fair Minimum Wages Act of 2007*' se estableció un incremento en el salario mínimo, pasando de 5'15\$/hora, que había

---

<sup>18</sup> También denominada '*Fair Labor Standards Act*'

en ese momento como salario mínimo, a 7'25\$/hora, dicho incremento fue efectivo para todo el país en 2009.

En Estados Unidos los salarios mínimos son fijados tanto a nivel federal como a nivel estatal, es por ello por lo que, dependiendo del estado exista una cuantía mínima u otra, aunque nunca debe de ser inferior a la fijada a nivel federal. Es por ello por lo que estados como Indiana, Iowa, Kansas o Kentucky, entre otros mantengan la cuantía del salario mínimo al mismo nivel que el federal. Y que, por ejemplo, haya estados como Arizona donde el salario mínimo alcance los 12'8\$/hora; en Connecticut los 13\$/hora<sup>19</sup>; en Washington o Massachusetts los 14\$/hora o en California donde existe el mayor salario mínimo de todo el país, ya que, si la empresa cuenta con más de 26 empleados, dicha cuantía mínima será de 15\$/hora.

En el gráfico 5.3.6.1 se puede ver cuáles han sido los cambios que ha ido sufriendo con el paso de los años el valor del salario mínimo federal mensual en Estados Unidos. Se puede afirmar que dicha evolución ha sido creciente, pero con muchos altibajos, ya que ha tenido bastantes periodos decrecientes. En la segunda mitad de 2008 se alcanzó el mínimo valor para dicha remuneración mínima en todo el periodo estudiado, alcanzando una cantidad de 643'24€/mes. Por el contrario, el máximo valor que ha tomado entre los años 2004 y la actualidad ha sido en la primera mitad de 2017, donde dicha remuneración tenía un valor de 1.192'17€ mensuales.

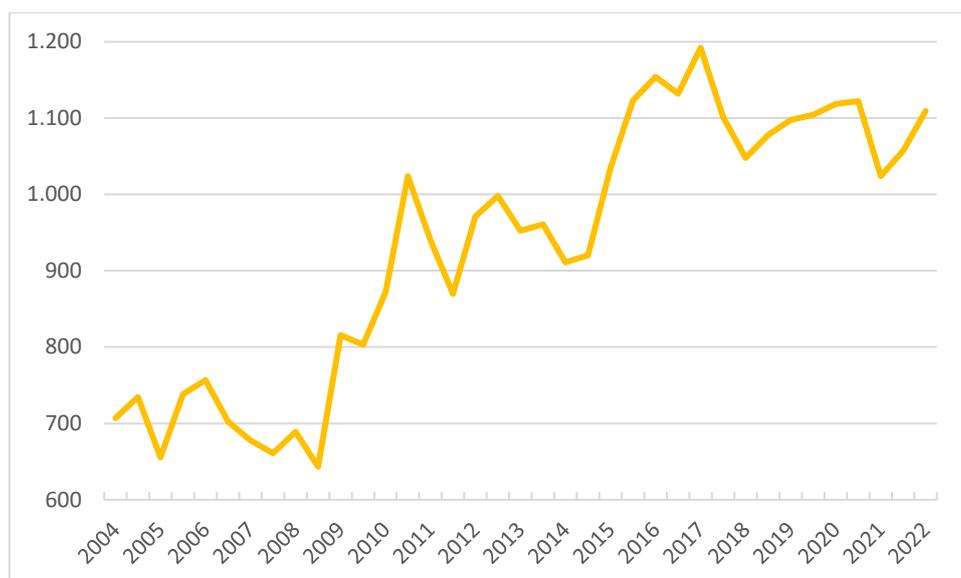
Una de las bajadas más importantes que ha sufrido el salario mínimo federal en Estados Unidos, fue entre los años 2010 y la segunda mitad del 2011, donde paso de 1.024'09€/mensuales a 869'48€/mensuales, lo que supuso una bajada de algo más del 15%.

Se puede apreciar también como tras una caída del salario mínimo federal entre finales de 2020 y principios de 2021 de algo más de 100€, con la llegada de Joe Biden a la presidencia de Estados Unidos, dicho salario se ha ido aumentando hasta los 1.109'54€ mensuales actuales, cumpliendo así una de las promesas de su programa electoral.

---

<sup>19</sup> Con previsiones de aumentar hasta 15\$/hora para 2023.

**Gráfico 5.3.6.1** Evolución del salario mínimo mensual en Estados Unidos



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

### 5.3.7. Reino Unido

Durante la década de 1870, gracias al matrimonio Webb, constituido por Beatrice Potter y Sidney Webb, se empezó a demandar un salario que permitiera a los trabajadores comprar alimentos y productos básicos para ellos y sus familias, lo que se conoció como 'doctrina de un salario digno'. Más tarde, en 1894, llegó Mark Oldroyd, el cual tenía una fábrica textil y era diputado por el partido liberal, que declaró que 'un trabajador debe de tener tiempo de descanso, poder tener unas comodidades razonables en su hogar y de esta manera tener la dignidad de mantenerse a sí mismos'.

Tras muchas demandas hacia la creación de un salario digno, esta fue tomada en cuenta por el Partido Laborista Independiente en 1925, que propuso, seis años más tarde, un proyecto de ley en la Cámara de los Comunes. Alguna de las razones que se argumentaron fueron que se estimularía el crecimiento, el empleo y en general la nación de Reino Unido. Pero dicho proyecto de ley no tuvo el suficiente apoyo como para salir adelante.

No fue hasta que entró en el gobierno el Nuevo gobierno Laborista, en 1997, cuando se tuvo la necesidad de abordar la cuestión de los bajos salarios. La Ley de Salario Mínimo Nacional de 1998, estableció una Comisión de Salarios Bajos

la cual, ahora establece el primer Salario Mínimo Nacional (NMW) de Reino Unido. Dicha cuantía mínima, establecida en 1999, era de 3'6 libras esterlinas por hora trabajada, si eras mayor de 22 años y de 3 libras esterlinas la hora si tenias entre 18 y 21 años (Low Pay Commision, 2019)

Y aunque este primer Salario Mínimo Nacional fue un cambio muy positivo, no lo fue lo suficiente como para frenar la desigualdad (Queen Mary University of London, 2022).

Hoy en día, es la Comisión de Pagos Bajos o también denominada 'Low Pay Commision' (LPC), el organismo independiente que asesora al gobierno sobre los niveles en los que hay que establecer el Salario Mínimo Nacional (National Minimum Wage, NMW)

La evolución del salario mínimo en dicho país, como se puede observar en el gráfico 5.3.7.1, ha sido muy variable a lo largo del tiempo, teniendo numerosas subidas y bajadas en su cuantía, pero siguiendo en términos generales una tendencia creciente. Una de las caídas mas importantes que ha sufrido el salario mínimo en este país ha sido entre los años 2007 al 2009, donde pasó de 1.314'97€/mes a 995'28€ mensuales, en apenas dos años, lo que supuso un decremento del 24'31%.

Por el contrario, una de las mayores aumentos en el valor del salario mínimo en Reino Unido, se ha producido entre la segunda mitad del año 2013 y principios del 2016, en este periodo dicha remuneración mínima aumento un del 27'09%, ya que en esos años el salario pasó de ser de 1.189'92€ mensuales a 1.512'36€/mes. Dentro de los años objeto de estudio, en el periodo que se ha alcanzado el mayor valor ha sido en la primera mitad de 2020 con 1.598'69€ al mes.

A partir de abril de 2022, se aumentó la cuantía mínima por hora trabajada a 9'5 libras esterlinas, gracias a las recomendaciones de la Comisión de Pagos Bajos, los cuales poseen el propósito de seguir aumentando la cuantía para 2024 (Low Pay Commision, 2022).

**Gráfico 5.3.7.1** Evolución del salario mínimo mensual en Reino Unido



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

#### **5.4. Comparativa del salario mínimo en los principales países de la OCDE**

A continuación, se va a hacer una comparación de los diferentes salarios mínimos en cada uno de los países objeto de estudio durante este trabajo, considerando 12 pagas anuales.

Como se puede ver en el gráfico 5.4.1, el país que cuenta con un mayor salario mínimo es Bélgica, el cual, para la primera mitad del 2022, sobrepasa los 1.600€/mensuales, desde aproximadamente 2009, ha sido el país con una mayor remuneración mínima, solo habiendo sido superado en 216 por Reino Unido, que en esos momentos contaba con un salario mínimo de 1.512'36€/mes.

Por el contrario, los países con SMI más bajos son Portugal, España y Estados Unidos, aunque sin olvidar que para este último país se está analizando el salario mínimo federal y que existe la posibilidad de que a nivel estatal existan salarios inferiores a dicho nivel impuesto a nivel nacional.

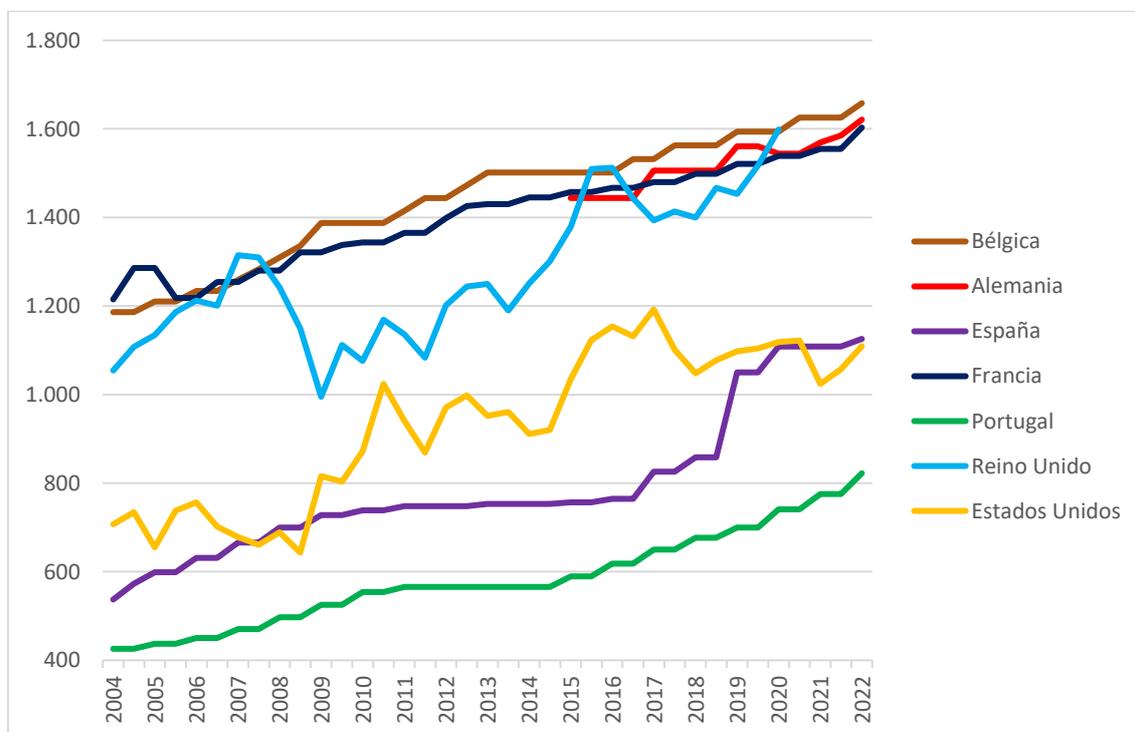
Países como Bélgica, Francia, España o Portugal, muestran una clara tendencia creciente, sin prácticamente etapas en las que dicha remuneración mínima haya sufrido descensos.

Tanto Alemania, Francia y Bélgica, como España y Estados Unidos, cuentan actualmente, en la primera mitad del 2022, con salarios mínimos muy similares, con valores entorno a los 1.600€ mensuales para el primer grupo, y cifras que rondan los 1.100€ al mes para los otros dos países.

Si se comparan Portugal y Bélgica, se puede observar como la diferencia de salario es bastante notable entre ellos actualmente en 2022, ya que prácticamente el salario del país belga es el doble que el de Portugal, siendo dichos salarios de 1.658'23€/mes y de 822'5€/mes, respectivamente.

Aunque si ampliamos los países objeto de estudio, se comprueba como existen países con salarios mínimos inferiores para la primera mitad del 2022, tales como Bulgaria con una remuneración mínima de 332'34€/mes, Turquía con 328'49€/mes o Albania cuyo salario mínimo no supera los 250€/mes. En contraste con estas cifras, se observa como países tales como Irlanda o Luxemburgo alcanzan cifras de 1.774'5€/mes y de 2.256'95€/mes, respectivamente, siendo este último país el que posee el salario mínimo más elevado, dentro de los países objeto de estudio en este trabajo (Eurostat, 2022).

**Gráfico 5.4.1.** Evolución de los salarios mínimos para los principales países de la OCDE



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de Eurostat (2022)

## 5.5. Comparativa del índice de Kaitz en los principales países de la OCDE

Por último, en este apartado se van a observar y comentar los diferentes índices de Kaitz de estos países seleccionados, en cinco momentos a lo largo del tiempo. Como ya se ha mencionado anteriormente este índice mide la relación entre el salario mínimo de una economía y su salario medio.

El país que posee un índice de Kaitz superior al del resto de los países es Francia, ya que ha llegado a alcanzar cifras del 51'8% en 2004 y del 48,5% para 2020. En España, la evolución de dicho índice ha sido creciente y aunque nuestro país no alcanzase valores muy altos para los 4 primeros años objeto de estudio, 2004, 2008, 2012 y 2016, consiguió cerrar 2020 con un índice del 0'501, lo que indica que en dicho año el salario mínimo era representativo para la población española en un 50'1%.

Por el contrario, Estados Unidos es el país donde el salario mínimo representa menos porcentaje en comparación con el resto de los salarios del país, esto puede deberse, como ya se ha mencionado varias veces a lo largo del trabajo, a la existencia de salarios mínimos a nivel estatal, que, aunque no pueden ser inferiores a dicho salario fijado para todo el país, son diferentes a este, lo que trae consigo estos datos a la hora de calcular este índice.

Para el caso de Bélgica y de Reino Unido, la representatividad de su salario mínimo se ha mantenido entorno al 40% durante los años objeto de estudio, llegando a alcanzar el 42'1% en Bélgica y el 44'5% para el caso de Reino Unido.

**Tabla 5.5.1.** Evolución de los diferentes índices de Kaitz para los principales países de la OCDE

	2004	2008	2012	2016	2020
<b>Bélgica</b>	0,414	0,413	0,417	0,412	0,421
<b>Francia</b>	0,518	0,481	0,48	0,474	0,485
<b>Alemania</b>	-	-	-	0,443	0,435
<b>Portugal</b>	0,354	0,371	0,419	0,448	0,48
<b>España</b>	0,322	0,339	0,342	0,343	0,501
<b>Reino Unido</b>	0,428	0,412	0,4	0,445	0,445
<b>Estados Unidos</b>	0,207	0,166	0,224	0,241	0,204

Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de la OCDE.Stat (2022)

## 6. CONCLUSIONES

En este último apartado, se van a resumir los principales puntos tratados durante el trabajo, así como las conclusiones que se pueden extraer sobre el estudio del salario mínimo tanto en España, como en los principales países de la OCDE.

Al comienzo de este trabajo se han estudiado, desde un punto de vista teórico, las consecuencias que supondrían la imposición, por parte de las autoridades competentes, de un salario mínimo para la economía, en un mercado laboral perfectamente competitivo y en uno monopsonístico.

Dichas consecuencias, para un mercado laboral perfectamente competitivo, pasan por la destrucción de empleo, como principal efecto, así como también se vería afectada la oferta de trabajo, aumentándose la cantidad ofrecida de trabajo, pero a su vez reduciendo la posibilidad de los trabajadores de encontrar empleo, lo que se ha denominado durante el trabajo como 'efecto desánimo'. Y, por último, la tercera consecuencia de dicha medida recaería sobre el desempleo.

Por el contrario, si el mercado en el que estamos es monopsonístico, las consecuencias podrían ser una disminución del empleo o incluso un aumento de este, dependiendo de la cuantía en la que se quisiese establecer dicho salario mínimo.

En España el primer salario mínimo se implantó en 1963 y su cuantía ascendía a 1.800 pesetas anuales. Con el paso de los años fue variando su cuantía hasta alcanzar los 1.125'83€/mensuales repartidos en 12 pagas, en los que está fijado actualmente. En 2020, el SMI apenas representaba el 50'12% respecto al salario medio, tal y como se ha observado mediante el cálculo del índice de Kaitz. A pesar de que según la Carta Social Europea dicho porcentaje debería de rondar el 60% para ser óptimo.

También es importante destacar la figura del IPREM, creado en 2004 gracias a un Real-Decreto Ley, mediante el cual se determinaría la renta vital mínima que sirve como referencia a la hora de conceder ayudas y subvenciones. La creación de esta figura ha permitido centrar el uso del SMI como referencia principalmente en el ámbito laboral y evitar así limitaciones en la concesión de ciertas ayudas sociales como consecuencia del aumento del SMI a lo largo de los años. Aunque

el IPREM, nació tomando el valor que poseía el SMI en ese momento, su evolución ha sido muy diferente llegando a tener una cuantía, en 2022 de, aproximadamente, la mitad en relación con el SMI.

En cuanto a las características de los salarios mínimos en los principales países de la OCDE, se ha podido observar cómo, la mayoría de los países objeto de estudio poseen una única cuantía mínima para todo el país, como puede ser el ejemplo de Bélgica, Alemania, Francia, Portugal o Reino Unido. Estos tres últimos son, junto a Estados Unidos y España, entre otros países de la OCDE, en los cuales dichos salarios mínimos se fijan a través de legislación nacional. Mientras que por el contrario en países como Bélgica o Alemania fijan sus cuantías mínimas mediante negociación colectiva.

A su vez se ha de remarcar que, países como en Estados Unidos, el cual fue el primero en crear dicha figura en el año 1938, posee una cuantía fijada a nivel federal y otra a nivel estatal, la cual puede o no coincidir con la fijada por el gobierno, pero nunca debe de ser mayor a esta. El caso destacable está en Italia, donde no existe ningún mínimo salarial, sino que los salarios se fijan mediante convenios colectivos tanto a nivel sectorial como de empresa. Otros países que no cuentan con la figura del salario mínimos o los denominados como 'países nórdicos' ya que consideran que interferiría con la negociación colectiva.

Por otro lado, Bélgica y Alemania fueron los últimos países en implantar la figura del salario mínimo, en el año 1975 y 1999, respectivamente.

En cuanto a la evolución que han sufrido los diferentes salarios mínimos a lo largo de los años, se puede afirmar que en todos los países que han sido objeto de estudio, dicha evolución ha sido creciente. Actualmente, Bélgica, Alemania y Francia cuentan con la cuantía más elevada superando los 1.600€/mensuales. Por el contrario, Portugal posee un valor del salario medio ligeramente superior a 800€ al mes. El salario mínimo en España y Estados Unidos, en la primera mitad de 2022, ronda los 1.100€ mensuales, aunque su evolución ha sido muy diferente a lo largo de los años, ya que en Estados Unidos han sufrido numerosos aumentos y descensos en su remuneración misma y, por el contrario, en España se ha mantenido la tendencia creciente, aunque con pequeñas fases de estancamiento debido a los años de crisis que sufrió el país.

Finalmente, se observa como Estados Unidos cuenta con uno de los índices de Kaitz más bajos, ya que el salario mínimo fijado a nivel federal no representa mucho más del 20% del salario medio del país. Por el contrario, España cuenta con uno de los índices más elevados, ya que, en 2020, el SMI representaba más del 50% del salario medio.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., & Toharia, L. (2010): “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española”. *Revista de Economía Laboral.*, 7(1), 1-38.
- Constitución de la República Italiana (Const). 1 de enero de 1948 (Italia).
- DGB (German Trade Union Confederation) (2022): “*The minimum wage in Germany*”
- Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (1997): “Los efectos del salario mínimo: Evidencia empírica el caso español”
- González Güemes, I. (1997): “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres. Evidencia empírica para el caso español”. *Cuadernos económicos de ICE*.
- González Güemes, I. (2000): “Salario mínimo y empleo en España”. *Universidad de Valladolid*.
- Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (2022): “¿Qué es el IPREM?”. Disponible en: <http://www.iprem.com.es/>
- 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*.
- Low Pay Commission (2022): “Low Pay Commission consultation 2022”
- McConnel, C., Brue, S., Macpherson, D. (2003): “Economía laboral”
- OCU (2022): “SMI e IPREM en 2022”. Disponible en: <https://www.ocu.org/dinero/trabajo-paro/noticias/smi-iprem>
- Organización Internacional del Trabajo (2022): “Salarios mínimos en los países nórdicos”.
- Organización Internacional del Trabajo (2022): “El ejemplo de Francia”.
- Pérez Domínguez, C. & González Güemes, 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*.
- Queen Mary University of London (2022): “A short history of the living wage in the UK”. Disponible en: <https://www.qmul.ac.uk/geog/livingwage/>

- Sánchez, Sandra (2022). Por qué en Italia no hay salario mínimo: las diferencias de sueldo con España. *La Información*
- U.S. Department of Labor (2022): "History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938 - 2009"