



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

Efectos del salario mínimo en la creación de valor de las empresas

Presentado por Izan González Jiménez

Tutelado por: Conrado Diego García Gómez

Soria, julio de 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice

INTRODUCCIÓN	1
1. Marco teórico.....	4
1.1. Origen y evolución del salario mínimo	4
1.2. Teorías económicas sobre el salario mínimo	5
1.3. Políticas de salario mínimo en España y Europa.....	6
1.4. Posición de la UE sobre el salario mínimo.....	11
1.5. Análisis de Estudios sobre el Efecto de la Subida del Salario Mínimo en el Valor de las Empresas	12
2. Parte práctica	15
2.1. Explicación Teórica	15
2.2. Análisis de Datos	16
3. Conclusiones.....	20
Bibliografía	22
Anexos	24

RESUMEN

Este trabajo de fin de grado titulado "Efectos del salario mínimo en la creación de valor de las empresas" examina cómo los recientes incrementos en el salario mínimo interprofesional (SMI) en España han impactado la rentabilidad y competitividad de las empresas españolas. Se centra en analizar la influencia de las políticas de salario mínimo en diversos aspectos empresariales, utilizando una muestra de las principales empresas que cotizan en el mercado continuo español. Mediante métodos estadísticos y econométricos, el estudio evalúa variables como la rentabilidad económica y financiera, el tamaño empresarial, y el endeudamiento, proporcionando un análisis detallado y fundamentado que contribuye al debate sobre la efectividad de las políticas salariales.

Palabras clave: Salario mínimo, creación de valor, competitividad empresarial, rentabilidad, política pública.

ABSTRACT

This bachelor's thesis titled "Effects of the Minimum Wage on Corporate Value Creation" examines how recent increases in the interprofessional minimum wage (SMI) in Spain have impacted the profitability and competitiveness of Spanish companies. It focuses on analyzing the influence of minimum wage policies on various business aspects, using a sample of major companies listed on the Spanish continuous market. Through statistical and econometric methods, the study evaluates variables such as economic and financial profitability, company size, and indebtedness, providing a detailed and well-founded analysis that contributes to the debate on the effectiveness of wage policies.

Keywords: Minimum wage, value creation, business competitiveness, profitability, public policy.

INTRODUCCIÓN

El salario mínimo interprofesional (SMI) es una herramienta de política económica utilizada por los gobiernos para establecer el ingreso mínimo que un trabajador debe recibir por su trabajo. Este mecanismo tiene como objetivo principal garantizar un nivel de vida digno para los trabajadores y reducir la desigualdad económica. Sin embargo, la implementación de incrementos en el SMI puede tener efectos variados sobre la economía, especialmente en la estructura y la dinámica de las empresas.

El debate sobre los efectos del SMI se centra en dos perspectivas principales. Por un lado, algunos argumentan que un aumento del SMI puede conducir a una mayor motivación y productividad de los trabajadores, reduciendo la rotación laboral y mejorando la calidad del trabajo. Por otro lado, existe la preocupación de que un incremento significativo del SMI pueda aumentar los costos operativos de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), que pueden tener menor capacidad para absorber estos aumentos sin repercutir en sus precios o reducir su plantilla laboral.

Además, el contexto actual de globalización y competencia internacional añade otra capa de complejidad al análisis. Las empresas españolas deben ser competitivas no solo a nivel local, sino también en el mercado global. Por lo tanto, cualquier política que afecte los costos laborales debe ser examinada cuidadosamente para entender sus implicaciones en la competitividad internacional de las empresas españolas.

La fijación del salario mínimo es una política económica de gran relevancia, ya que busca asegurar un nivel de ingresos mínimos para los trabajadores y reducir la pobreza. Sin embargo, esta medida también genera un amplio debate sobre sus efectos en la economía, especialmente en la creación de valor de las empresas. En los últimos años, España ha experimentado varios incrementos significativos en el salario mínimo interprofesional (SMI), lo que ha reavivado la discusión sobre sus implicaciones económicas.

La motivación principal de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) es analizar los efectos del salario mínimo en la creación de valor de las empresas en el contexto español actual. Los recientes aumentos del SMI han sido objeto de intenso debate tanto en círculos académicos como en medios de comunicación, debido a sus potenciales repercusiones sobre el empleo, la competitividad empresarial y la economía en general.

Estos incrementos del SMI, implementados con la intención de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, plantean interrogantes sobre cómo afectan a las empresas en términos de costos laborales, inversión en capital humano, innovación y rentabilidad. Entender estas dinámicas es crucial para diseñar políticas públicas que logren un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad económica de las empresas.

La justificación de este estudio radica en su pertinencia y actualidad. En un escenario donde las decisiones políticas sobre el salario mínimo son cada vez más frecuentes y sus efectos más visibles, resulta fundamental proporcionar una

visión empírica y fundamentada sobre cómo estas políticas impactan en la creación de valor de las empresas. Este análisis no solo contribuirá al conocimiento académico, sino que también ofrecerá conocimientos valiosos para empresarios, legisladores y otros actores económicos interesados en los efectos a corto y largo plazo de los ajustes en el SMI.

Por lo tanto, este TFG se propone como una contribución significativa para comprender mejor las consecuencias económicas de las políticas salariales y ofrecer recomendaciones informadas para futuras decisiones en este ámbito. La investigación se centrará en evaluar cómo los recientes aumentos del SMI en España han afectado a la creación de valor de las empresas, utilizando un enfoque metodológico riguroso y datos empíricos actualizados para ofrecer conclusiones robustas y relevantes.

El objetivo general del trabajo es analizar cómo las políticas públicas que establecen un salario mínimo influyen en la creación de valor de las empresas españolas. Este objetivo, se concreta en los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar cómo el salario mínimo afecta la competitividad y rentabilidad empresarial.
2. Investigar el efecto del salario mínimo en empresas de diferentes tamaños.
3. Proponer recomendaciones para las políticas públicas basadas en los hallazgos del estudio.

El estudio se dividirá en dos partes: una teórica y otra empírica. La parte teórica revisará la literatura existente sobre el salario mínimo y su evolución en el contexto español y europeo. La parte empírica utilizará datos de una muestra de empresas españolas de distintos tamaños y sectores que cotizan en bolsa para analizar los efectos del salario mínimo en sus decisiones de inversión y creación de valor. Se emplearán métodos estadísticos y econométricos para el análisis de datos.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, a modo de introducción se explica el contexto, justificación, objetivos y la metodología empleada a la hora de realizar el trabajo.

Posteriormente, en el primer apartado que corresponde al marco teórico, se lleva a cabo una revisión de la literatura sobre el origen y desarrollo del salario mínimo, sus efectos económicos y su implementación en España y Europa.

A continuación, en la parte del análisis empírico se explican en primer lugar los efectos del salario mínimo de manera teórica. En segundo lugar, se describe la muestra, la metodología de análisis de datos y el resultado del estudio empírico sobre los efectos del salario mínimo en las empresas.

En el apartado de las conclusiones se resumen de los principales hallazgos, se discute el cumplimiento de las hipótesis, las implicaciones para la creación de valor en las empresas, las limitaciones del estudio y posibles líneas de investigación futuras.

Finalmente, en el apartado de la bibliografía, aparece el listado de las fuentes consultadas y mencionadas en el documento.

1. Marco teórico

1.1. Origen y evolución del salario mínimo

El salario mínimo es la remuneración mínima que un empleador está obligado a pagar a sus trabajadores por el trabajo realizado durante un determinado período. Este concepto se establece legalmente para garantizar que todos los empleados reciban una compensación suficiente para cubrir sus necesidades básicas y vivir dignamente.

El salario mínimo tiene sus raíces en el movimiento obrero del siglo XIX. Durante la Revolución Industrial, las condiciones laborales eran extremadamente duras, con jornadas extenuantes, ambientes de trabajo peligrosos y salarios muy bajos. Estas condiciones llevaron a la formación de sindicatos y movimientos obreros que comenzaron a abogar por mejores condiciones de trabajo y salarios dignos.

El concepto de salario mínimo surgió como una respuesta a la explotación laboral y a la necesidad de asegurar un nivel básico de vida para los trabajadores. La idea era establecer un piso salarial por debajo del cual ningún trabajador debería ser remunerado, garantizando así que todos pudieran cubrir sus necesidades básicas (Neumark & Wascher, 2008).

El primer país en introducir una legislación de salario mínimo fue Nueva Zelanda en 1894 con la Ley de Conciliación y Arbitraje Industrial. Esta ley establecía juntas de conciliación que podían fijar salarios mínimos en ciertos sectores donde se identificaba que los trabajadores estaban siendo explotados. Este sistema buscaba no solo proteger a los trabajadores, sino también promover la paz industrial.

Australia siguió de cerca a Nueva Zelanda y en 1896 introdujo un sistema similar. La Corte de Arbitraje de Australia estableció el salario mínimo en el caso Harvester de 1907, que definió un salario básico necesario para un trabajador adulto, considerando las necesidades de una familia. Este caso se convirtió en un referente global sobre cómo determinar un salario mínimo justo.

En Europa, la implementación del salario mínimo comenzó más tarde. En el Reino Unido, la Ley de Comercio de 1909 estableció comités de salario mínimo para ciertos sectores donde los trabajadores eran particularmente vulnerables. Sin embargo, no fue hasta 1999 que el Reino Unido implementó un salario mínimo nacional, conocido como el National Minimum Wage, con el objetivo de reducir la pobreza laboral y promover una competencia justa entre las empresas.

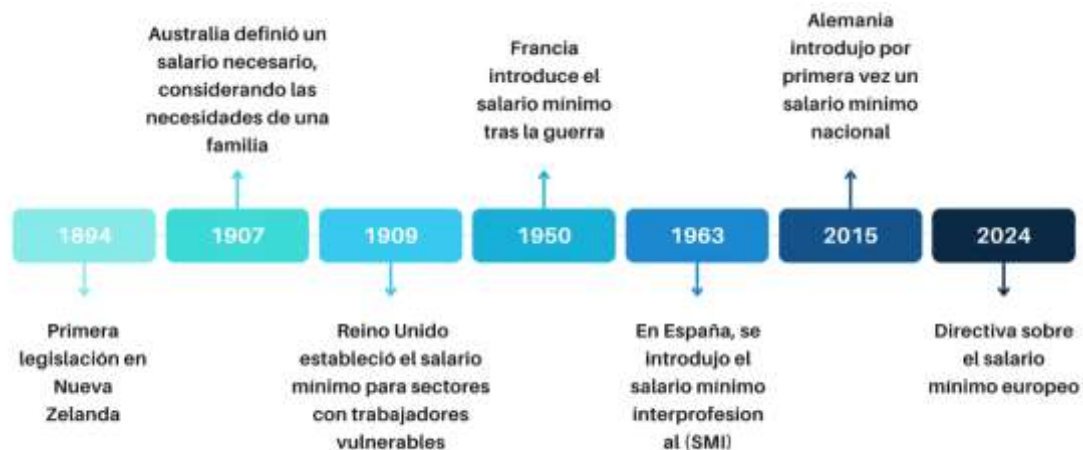
En Francia, la idea de un salario mínimo se consolidó después de la Segunda Guerra Mundial. El salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) fue introducido en 1950 como parte de las reformas para reconstruir la economía y asegurar una distribución más equitativa de los ingresos. El SMIC se ha ajustado regularmente para mantener su poder adquisitivo y reflejar las condiciones económicas cambiantes (Neumark & Wascher, 2008).

La evolución del salario mínimo ha sido un proceso continuo de adaptación a las necesidades sociales y económicas de cada país. Desde su origen en la legislación de finales del siglo XIX y principios del siglo XX, el concepto ha sido adoptado y adaptado por numerosas naciones alrededor del mundo, siempre con el objetivo de proteger a los trabajadores más vulnerables y promover la justicia

social. En la actualidad, la mayoría de los países cuentan con alguna forma de salario mínimo, ajustando periódicamente su valor para garantizar que los trabajadores puedan mantener un nivel de vida adecuado.

A modo de resumen de este apartado, a continuación, se muestra una línea de tiempo con los hitos de la historia del salario mínimo. En ella, podemos ver hitos como la reciente directiva sobre el salario mínimo europeo, en la que se profundiza en apartados posteriores.

Gráfico 1. Línea de tiempo de la historia del salario mínimo



Fuente: Elaboración propia

1.2. Teorías económicas sobre el salario mínimo

Tanto el salario mínimo, como su implementación y efectos han sido objeto de intenso debate y análisis dentro de la teoría económica. Existen varias teorías que explican y evalúan el impacto del salario mínimo desde diferentes perspectivas.

La teoría clásica de la demanda y oferta laboral sugiere que establecer un salario mínimo por encima del nivel de equilibrio del mercado puede generar desempleo. En esta visión, el salario se determina en el punto donde la oferta de trabajo de los trabajadores se iguala con la demanda de las empresas. Si el salario mínimo es superior a este punto de equilibrio, se crea un exceso de oferta laboral, es decir, más personas están dispuestas a trabajar a ese salario, pero las empresas no están dispuestas a contratar a tantas personas debido al costo adicional. Esto puede resultar en un aumento del desempleo, especialmente entre los trabajadores menos calificados, que son los más afectados por los incrementos en los costos laborales (Borjas, 2016).

Por otro lado, la teoría del salario de eficiencia propone que un salario mínimo puede mejorar la productividad de los trabajadores. Según esta teoría, pagar salarios más altos puede reducir la rotación de empleados, aumentar la moral y mejorar la calidad del trabajo, lo que a su vez puede compensar el mayor costo laboral. Además, salarios más altos pueden atraer a trabajadores más calificados y motivar a los empleados a esforzarse más, lo cual puede resultar en beneficios netos para las empresas (Yellen, 1984).

El modelo de monopsonio ofrece otra perspectiva sobre el salario mínimo. En un mercado de trabajo monopsonístico, una única empresa (o unas pocas) tiene el poder de establecer los salarios debido a la falta de competencia por los trabajadores. En tales mercados, los salarios pueden estar por debajo del nivel competitivo. La introducción de un salario mínimo puede corregir esta distorsión, elevando los salarios sin necesariamente causar desempleo, ya que las empresas aún tienen incentivos para contratar al nuevo salario mínimo (Manning, 2003).

La teoría del capital humano también es relevante en el contexto del salario mínimo. Esta teoría sugiere que un salario mínimo puede incentivar a los trabajadores a invertir más en su educación y capacitación, mejorando sus habilidades y, por ende, su productividad. A largo plazo, esto puede llevar a una fuerza laboral más calificada y a una mayor eficiencia económica (Becker, 1964).

Desde una perspectiva macroeconómica, el salario mínimo puede tener efectos tanto positivos como negativos en la economía general. Un aumento en el salario mínimo puede incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores de bajos ingresos, lo que puede estimular la demanda agregada y, por ende, el crecimiento económico. Sin embargo, también puede llevar a aumentos de precios si las empresas trasladan los costos laborales más altos a los consumidores, contribuyendo a la inflación (Card & Krueger, 1995).

Además de las teorías económicas tradicionales, enfoques más recientes han comenzado a considerar el salario mínimo dentro del marco de la economía del bienestar y la justicia social. Estos enfoques argumentan que, más allá de los efectos económicos, el salario mínimo es una herramienta importante para promover la equidad y reducir la desigualdad. Desde esta perspectiva, la implementación del salario mínimo no solo debe ser evaluada en términos de eficiencia económica, sino también en su capacidad para mejorar la justicia social y las condiciones de vida de los trabajadores más vulnerables (Stiglitz, 2012).

1.3. Políticas de salario mínimo en España y Europa

En España, el salario mínimo interprofesional (SMI) se estableció en 1963 durante el régimen franquista. Esta medida fue parte de un conjunto más amplio de reformas laborales que buscaban modernizar la economía y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. El primer salario mínimo interprofesional de España se fijó en el año 1963 y era de 1 800 pesetas mensuales, que equivalen actualmente a poco más de 10 euros. Desde entonces, el SMI ha experimentado numerosas modificaciones, adaptándose a las fluctuaciones económicas y a las demandas sociales.

En el siguiente gráfico obtenido de la web Statista podemos ver cómo ha evolucionado desde el comienzo del siglo.

Gráfico 2. Salario mínimo interprofesional mensual en España (40 horas semanales)



Fuente: (Mena Roa, Statista, 2023)

Como podemos observar, en los últimos años, España ha llevado a cabo incrementos significativos en el SMI como parte de una estrategia para reducir la desigualdad salarial y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. El SMI lleva aumentando varios años de manera consecutiva. La mayor subida del SMI en nuestro país se produjo en 2019, con el acuerdo político entre PSOE y Unidos Podemos, con un aumento del 22,3% (900€/mes). Posteriormente, en 2020 se incrementó nuevamente hasta los 950€ al mes, resultado de otro acuerdo entre el gobierno, sindicatos y patronal. Luego de un año sin variaciones significativas (0.53%), en 2022 se ha alcanzó el umbral de los 1 000€, persiguiendo el objetivo del actual gobierno de situar el salario mínimo en el 60% del salario medio del país según la recomendación de la Carta Social Europea.

Según el INE en 2022 el salario medio en España era de 1 924,92€ lo que hace que en la actualidad el objetivo establecido para el SMI sea de 1 154,95€. Muchos economistas mencionan la teoría, que explica que una subida del SMI también haría que el salario medio de un país se incremente gradualmente, complicando alcanzar dicha recomendación del 60% (OECD, 2024). Como podemos ver en la siguiente noticia que recientemente publicaba elEconomista.es, en 2024 ha subido un 5% pasando de 1 080€ a 1 134€ en catorce pagas.

Economía

El salario mínimo subirá un 5% en 2024 tras un acuerdo bipartito entre Trabajo y sindicatos

- El alza no ha contado finalmente con el apoyo de la patronal
- El SMI pasará de los 1.080 euros actuales a 1.134 euros en 14 pagas
- La revalorización tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero

Fuente: (Medinilla, 2024)

Por lo que, este año el SMI ha subido hasta los 15 876 euros anuales a través del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. El SMI por hora es de 8,69 euros (8,87 € incluye el prorrateo de las vacaciones para empleadas del hogar) (Boletín Oficial del Estado, 2024). A pesar de ese aumento, España sigue siendo el séptimo país de la UE con el salario mínimo más alto.

Y es que, a nivel europeo el salario mínimo es un elemento crucial en la política económica de los países miembros, ya que no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino también la competitividad económica y la cohesión social. En Europa, el salario mínimo varía considerablemente entre los diferentes países debido a factores como el costo de vida, la productividad laboral y las políticas sociales de cada nación.

Mientras que países como Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia no tienen un salario mínimo nacional y prefieren negociar salarios mínimos a través de convenios colectivos, otros países han implementado salarios mínimos nacionales con diversos niveles y mecanismos de ajuste.

Alemania, por ejemplo, introdujo su primer salario mínimo nacional en 2015. Desde entonces, ha sido ajustado regularmente para mantener su poder adquisitivo. En enero de 2024, el salario mínimo en Alemania es de 12,41 euros por hora. Mensualmente el SMI es 2 054 €, es decir 24 648 euros al año, teniendo en cuenta que se consideran 12 pagas anuales, que es la división habitual del salario anual en la mayor parte de los países. Este aumento refleja el esfuerzo del gobierno alemán por garantizar una remuneración justa para todos los trabajadores y combatir la pobreza laboral (Statistisches Bundesamt, 2022)

Francia, por otro lado, tiene una larga historia de salarios mínimos, conocidos como SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance), que se establecieron por primera vez en 1950. A partir de 2024, el salario mínimo en Francia se sitúa en 11,65 euros por hora. La política de salario mínimo en Francia está fuertemente influenciada por el costo de vida, y se revisa anualmente en función de la inflación y otros factores económicos (INSEE, 2024).

Italia, como hemos mencionado anteriormente, es un caso particular, ya que no tiene un salario mínimo nacional establecido por ley. En su lugar, los salarios mínimos se negocian a través de convenios colectivos sectoriales. Esto significa que los salarios pueden variar considerablemente entre diferentes sectores y regiones del país. Esta ausencia de un salario mínimo nacional ha sido objeto de debate, especialmente en comparación con otros países europeos que sí tienen un salario mínimo legal (Eurofound, 2024).

El Reino Unido, que ya no es miembro de la Unión Europea, pero sigue siendo una referencia importante en Europa, tiene un salario mínimo conocido como National Living Wage (NLW) para trabajadores mayores de 23 años, que en abril de 2024 es de 11,44 libras esterlinas por hora. El Reino Unido también tiene diferentes niveles de salario mínimo para trabajadores más jóvenes y aprendices, lo que refleja su enfoque diferenciado hacia la remuneración según la edad y la experiencia laboral. Para trabajadores de entre 18 y 20 años el NLW es de 8,60 libras por hora y para menores de 18 o aprendices es de 6,40 (GOV.UK, 2024).

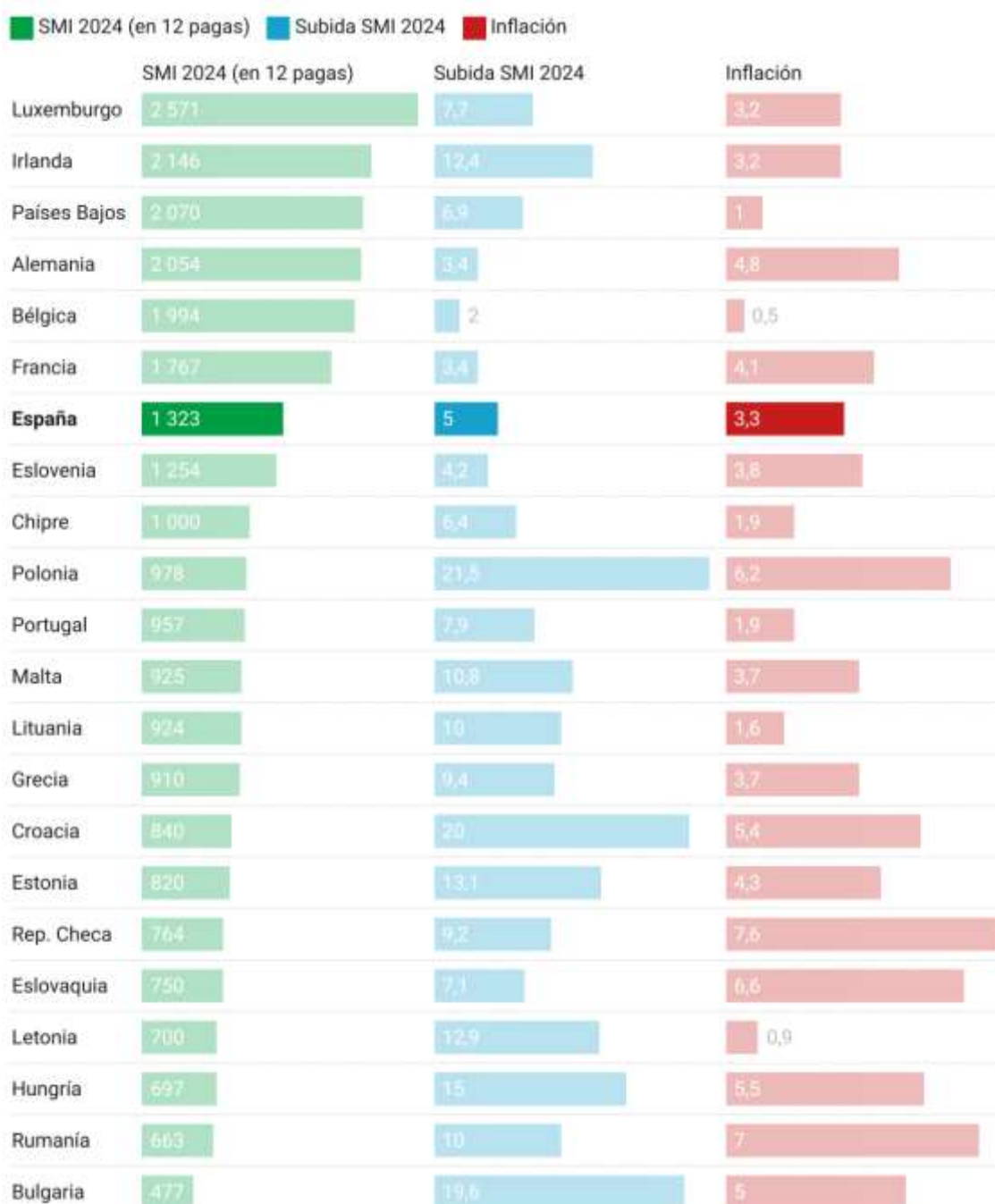
En el siguiente gráfico elaborado a partir de datos de Eurostat, podemos ver el salario mínimo de todos los países miembros de la Unión Europea, además del porcentaje de subida e inflación en este año 2024. La Inflación se refiere al IPCA, de diciembre 2022 a diciembre 2023 y el resto de los datos son de enero de 2024. En él no aparecen Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia ni Suecia, ya que no tienen salario mínimo nacional.

Como podemos observar, en la UE, los países con un mayor SMI son Luxemburgo (2 571€), Irlanda (2 146€) y Países Bajos (2 070€), todos ellos medidos en salario mensual en 12 pagas. Mientras que en los últimos puestos del ranking encontramos a Bulgaria (477€), Rumanía (663€) y Hungría (697€) (Galan, 2024).

Estos ejemplos muestran cómo el salario mínimo en Europa no solo varía en términos de cuantía, sino también en su estructura y mecanismos de ajuste. Mientras que países como Alemania y Francia tienen salarios mínimos nacionales que se ajustan regularmente, otros como Italia dependen de negociaciones sectoriales. Esta diversidad refleja las diferentes prioridades y contextos económicos de cada país.

Las diferencias en el salario mínimo también tienen implicaciones importantes para la movilidad laboral dentro de Europa. Los trabajadores pueden sentirse incentivados a migrar a países con salarios mínimos más altos, lo que puede crear tensiones en los mercados laborales nacionales. Por otro lado, los países con salarios mínimos más bajos pueden atraer inversiones de empresas que buscan reducir costos laborales.

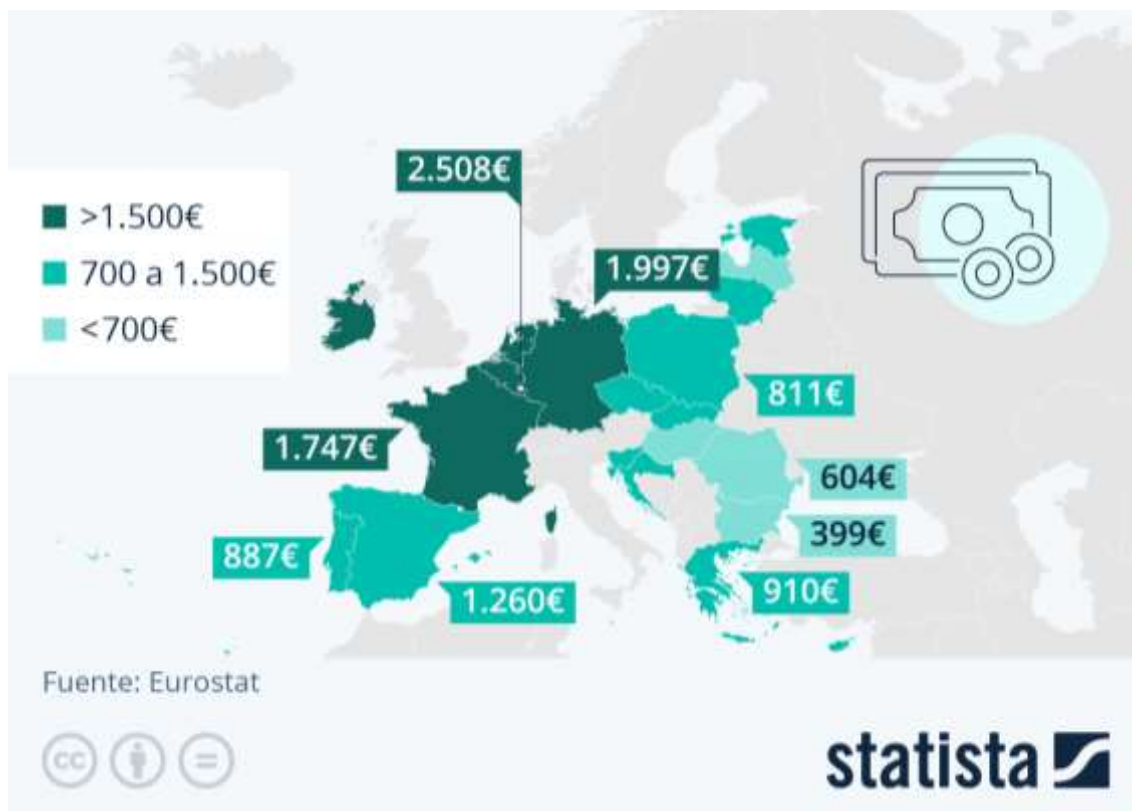
Gráfico 3. Comparativa de salarios mínimos en la UE en 2024



Fuente: (Galán Feced, 2024)

A continuación, se presenta un mapa en el que se puede observar el salario mínimo en los diferentes países que forman la Unión Europea. Hay que tener en cuenta que en este caso se representa el salario mínimo en doce pagas anuales, por lo que esta cifra en el caso de España varía con respecto al gráfico anterior, en el que se tenían en cuenta catorce pagas.

**Gráfico 4. Salario mínimo mensual en países de la UE en julio de 2023
(doce pagas anuales)**



Fuente: (Mena Roa, Statista, 2023)

1.4. Posición de la UE sobre el salario mínimo

Debido a las desigualdades entre países que hemos visto en el apartado anterior, La Unión Europea (UE) ha desarrollado una política activa y en constante evolución en relación con el salario mínimo, reconociendo su importancia crucial en la lucha contra la pobreza y la desigualdad, así como en la promoción de condiciones de trabajo dignas. Uno de los aspectos más destacados de la posición actual de la UE sobre el salario mínimo es la Directiva Europea sobre Salarios Mínimos Adecuados, propuesta por la Comisión Europea en octubre de 2020. Esta directiva no busca establecer un salario mínimo uniforme en toda Europa, sino garantizar que los salarios mínimos legales existentes en los Estados miembros sean adecuados para asegurar un nivel de vida digno. La Directiva debe estar transpuesta a la legislación nacional a más tardar el 15 de noviembre de 2024. Esta establece varios principios clave. En primer lugar, se enfoca en la adecuación del salario mínimo, es decir, los Estados miembros deben asegurarse de que sus salarios mínimos legales estén por encima del umbral de la pobreza y permitan a los trabajadores y sus familias tener una vida digna. Además, la directiva insta a los Estados miembros a aumentar la cobertura de los salarios mínimos legales, asegurando que todos los trabajadores, especialmente aquellos en sectores vulnerables y precarizados, tengan acceso a ellos. También se enfatiza la necesidad de que los salarios mínimos sean revisados y ajustados regularmente para mantener su poder adquisitivo y relevancia en un contexto económico y social cambiante.

La UE pone un gran énfasis en la promoción del diálogo social en la determinación y actualización de los salarios mínimos. Se alienta a los Estados miembros a involucrar a los interlocutores sociales, como los sindicatos y las organizaciones de empleadores, en el proceso de fijación de salarios mínimos. Esto promueve la negociación colectiva como una herramienta fundamental para establecer salarios justos.

Además, la Comisión Europea ha establecido mecanismos para monitorear y evaluar la implementación de la directiva sobre salarios mínimos. Los Estados miembros deben informar periódicamente sobre el estado de sus salarios mínimos, incluyendo datos sobre su adecuación y cobertura. Esta información es crucial para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas, permitiendo a la Comisión evaluar el impacto de las políticas y proponer ajustes si es necesario.

La implementación de salarios mínimos adecuados se espera que tenga múltiples beneficios. Entre ellos, destaca la reducción de la pobreza y la desigualdad, ya que asegurar que los salarios mínimos sean suficientes para proporcionar un nivel de vida digno puede mejorar las condiciones de vida de los trabajadores más vulnerables. Además, salarios mínimos adecuados pueden contribuir a una mayor estabilidad económica y social al aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y estimular el consumo interno. Asimismo, la UE busca fortalecer la cohesión social y construir una Europa más justa e inclusiva al promover condiciones de trabajo dignas y reducir las disparidades salariales.

A pesar de estos avances, la implementación de un salario mínimo adecuado enfrenta varios desafíos. La diversidad económica entre los Estados miembros implica que un enfoque uniforme no es viable, lo que requiere políticas adaptadas a los contextos nacionales específicos. Además, en algunos Estados miembros puede haber resistencia por parte de ciertos sectores políticos y empresariales que argumentan que salarios mínimos más altos podrían afectar la competitividad y el empleo. (European Parliament and Council of the EU, 2024).

1.5. Análisis de Estudios sobre el Efecto de la Subida del Salario Mínimo en el Valor de las Empresas

El análisis del efecto de la subida del salario mínimo en el valor de las empresas ha sido un tema de interés en la literatura económica. Este apartado revisa algunos de los trabajos más relevantes que han abordado esta cuestión, proporcionando un marco teórico y empírico que servirá como enlace con la parte práctica de este trabajo.

Varios estudios han explorado cómo la subida del salario mínimo afecta la rentabilidad y el valor de las empresas. Draca, Machin y Van Reenen (2008) en su estudio "Minimum Wages and Firm Profitability" desarrollan modelos teóricos que muestran cómo un aumento en el salario mínimo puede reducir la rentabilidad de las empresas que dependen en gran medida de trabajadores con salario mínimo. Su análisis se enfoca en dos escenarios: efectos a corto plazo y efectos a largo plazo. En el corto plazo, las empresas enfrentan un aumento en los costos laborales que puede reducir sus márgenes de beneficio y su cuota de mercado, especialmente si la demanda de sus productos es elástica. En el largo plazo, la rentabilidad disminuida puede llevar a una menor entrada de nuevas

empresas y a la salida de las existentes, reduciendo la competencia en el mercado.

El análisis del salario mínimo en Alemania proporciona una visión empírica significativa. El estudio de Bossler et al (2018) analiza los efectos de la introducción del salario mínimo alemán en 2015, utilizando estimaciones aplicadas al Panel de Establecimientos del IAB. Estos establecimientos muestran una ligera reducción en el desarrollo esperado del volumen de negocios por parte de los empleadores.

Al analizar los efectos del salario mínimo sobre las ventas netas y los costos salariales, observan una reducción que se explica completamente por el aumento en los costos salariales inducido por el salario mínimo. Los resultados no indican efectos sobre la productividad a nivel de establecimiento o las inversiones en capital. En cuanto a las inversiones en capital humano, no se observan efectos en las ofertas de aprendizaje o en la colocación de aprendices. Si acaso, los resultados apuntan a una ligera reducción en la provisión de formación adicional.

La experiencia polaca también aporta evidencia relevante. Basándonos en el informe de Babiak, Chorna y Pertold-Gebicka (2019), en el que investigan cómo afecta el aumento del salario mínimo a la rentabilidad de las empresas. Este trabajo se centra en los datos de panel a nivel de empresa en Polonia y en él encontraron que el aumento del salario mínimo contribuyó positivamente a los salarios medios y negativamente a la rentabilidad de las empresas. Intuitivamente, el aumento de los costes laborales debido a un suelo salarial más alto reduce directamente los beneficios en ausencia de ajustes de la demanda laboral. Por lo que en este trabajo se prueba formalmente y se confirma la validez de estas predicciones empíricas en un modelo teórico simple de empresa maximizadora de beneficios.

Harasztosi y Lindner (2015) analizan el caso de Hungría en su trabajo “Who Pays for the Minimum Wage?”. Este artículo analiza los efectos de un aumento importante (~60%) y persistente del salario mínimo instituido en Hungría en 2001. En él se estiman los efectos sobre el empleo de un aumento del salario mínimo que produjo un gran cambio en la distribución de los salarios.

Los autores estimaron que el aumento del salario mínimo tuvo un pequeño efecto negativo sobre el empleo, por lo que el efecto principal fue el aumento de los salarios. Posteriormente, utilizan datos de un amplio panel de empresas para evaluar la incidencia económica del aumento del salario mínimo. Demostrando que las empresas muy expuestas al salario mínimo experimentaron un aumento sustancial de su coste laboral total. También se observa que los beneficios de las empresas no se ven afectados, mientras que sus ventas aumentan en respuesta al salario mínimo. Aprovechando un conjunto de datos sobre los precios de producción, también se muestra que las empresas del sector manufacturero respondieron al salario mínimo aumentando los precios de producción. Esta evidencia indica que las empresas trasladaron el efecto del salario mínimo a los consumidores.

En el caso de España también encontramos algunos trabajos que tratan este tema. Por ejemplo, Montoro López (2022) demuestra en sus conclusiones que el SMI es una figura crucial en la economía, especialmente para los trabajadores

jóvenes. Afirma que el SMI tiene beneficios indudables en la calidad de vida de los trabajadores y que su implementación en España ha ayudado a incrementar el salario medio de los empleados. Sin embargo, también resalta que un SMI diferenciado por edades podría facilitar un acceso más rápido al mercado laboral para los jóvenes, como se ha observado en los Países Bajos.

Asimismo, el autor evidencia que la instauración del SMI ha tenido un impacto significativo en la reducción de desigualdades salariales, aunque reconoce que existen sectores o grupos en los que los beneficios no son tan evidentes, como es el caso de las mujeres, que se ven afectadas de manera desfavorable. También señala que la efectividad del SMI depende de una aplicación adecuada y de políticas complementarias.

Finalmente, el autor menciona que el SMI debe ajustarse de manera dinámica para seguir siendo eficaz frente a la inflación y otros factores económicos. Concluye que, a pesar de las circunstancias políticas y económicas actuales, el SMI sigue siendo una herramienta útil para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y que, si se aplica correctamente, puede tener un impacto positivo en la economía en general.

Por otra parte, Ruesga Benito y Baquero Pérez (2019) analizan los efectos del aumento del salario mínimo en España en 2019, que como se ha comentado anteriormente, fue el aumento del SMI más elevado en el caso de España.

En este artículo, los autores concluyen que la evidencia empírica internacional y española no respalda la existencia de resultados negativos claros y significativos sobre el nivel agregado de empleo o la actividad económica en general, derivados de un aumento del Salario Mínimo General (SMG). Sin embargo, reconocen que los posibles efectos podrían ser más perceptibles en aquellos colectivos de asalariados cuya remuneración se sitúa cerca del nivel del SMG. A pesar de que la subida del SMG en 2019 fue la más significativa en España desde la creación de esta institución laboral, aún resultaba temprano para observar posibles efectos económicos y laborales, ya que publicaron el artículo ese mismo año.

Los autores señalan que la relación entre la evolución del empleo y la dinámica del SMG está sujeta a múltiples factores económicos, lo que hace necesario profundizar en la investigación empírica sobre diversos efectos posibles de las variaciones en el SMG, tales como los efectos redistributivos en la masa salarial, las alteraciones en la estructura del empleo por cualificación, el impacto sobre los salarios efectivos a través de la negociación colectiva, y las variaciones en la productividad de las empresas.

Además, reconocen que no se sabe mucho sobre el efecto de una subida del SMG en la dinámica del consumo privado y la demanda agregada, aspectos cruciales para calcular el multiplicador del SMG sobre el crecimiento económico global. Algunos estudios sugieren que los efectos de una subida del salario mínimo sobre el empleo y la actividad económica son indeterminados y dependen de varios factores, como el tamaño de la subida, el momento del ciclo económico, el lugar y los colectivos afectados.

Finalmente, los autores enfatizan la necesidad de prudencia y sugieren que, debido a la incertidumbre sobre los efectos esperados en ese momento, no sería

razonable replicar en 2020 o 2021 aumentos del SMG de la magnitud promulgada para 2019.

En conclusión, los estudios revisados indican que el impacto de la subida del salario mínimo en el valor de las empresas es heterogéneo y depende de múltiples factores, como el poder de mercado, la elasticidad de la demanda y la capacidad de las empresas para mejorar la productividad o ajustar otros costos. Estos hallazgos proporcionan un marco teórico y empírico que será útil para el análisis práctico de este trabajo, el cual se centrará en evaluar cómo han afectado a las empresas españolas las recientes subidas del salario mínimo

Además, la revisión de la literatura revela una falta de estudios específicos sobre el efecto directo del salario mínimo en el valor de las empresas. Los trabajos existentes se centran mayoritariamente en el empleo y la productividad, dejando un vacío significativo en la investigación sobre cómo estos cambios impactan en el valor empresarial, especialmente en el contexto español. Esta observación justifica la necesidad de un análisis detallado en este ámbito.

Por lo tanto, este trabajo se propone llenar este vacío mediante un estudio empírico que examine el caso español. Analizaremos cómo las recientes subidas del salario mínimo en España han afectado el valor de las empresas, utilizando datos financieros y de mercado para proporcionar una evaluación comprehensiva. Esta investigación no solo contribuirá a la literatura existente, sino que también ofrecerá una perspectiva práctica valiosa para los empresarios y los formuladores de políticas en España.

2. Parte práctica

2.1. Explicación Teórica

El objetivo de esta sección es analizar si un aumento del salario mínimo impacta en la creación de valor de las empresas. Este estudio se fundamenta en diversas teorías económicas que abordan los efectos del salario mínimo sobre los costos laborales, la rentabilidad y la competitividad empresarial.

La hipótesis central del estudio es que "el incremento del salario mínimo aumenta los costos laborales y puede afectar negativamente la rentabilidad de las empresas". Esta hipótesis se basa en la teoría económica clásica de la demanda y oferta laboral, que sugiere que establecer un salario mínimo por encima del nivel de equilibrio del mercado puede generar desempleo y reducir la rentabilidad empresarial. Si los costos laborales aumentan sin una correspondiente mejora en la productividad, las empresas pueden enfrentar una disminución en sus márgenes de beneficio. Además, algunos estudios académicos mencionados anteriormente, como el de Neumark y Wascher (2008) han encontrado que los incrementos en el salario mínimo pueden tener efectos adversos sobre el empleo y la rentabilidad empresarial, especialmente en sectores intensivos en mano de obra y entre las pequeñas y medianas empresas.

Por otro lado, la teoría del salario de eficiencia, propuesta por Yellen (1984), argumenta que un aumento en los salarios puede mejorar la productividad y reducir la rotación laboral, lo que podría contrarrestar parcialmente los efectos negativos sobre los costos. Sin embargo, esta teoría no siempre es aplicable de manera uniforme en todas las industrias y tamaños de empresas.

En línea con la hipótesis planteada, se espera que el análisis revele un aumento en los costos laborales que puede afectar negativamente la rentabilidad económica y financiera de las empresas. Sin embargo, también se considera la posibilidad de que, en algunas empresas, la mejora en la moral y la productividad de los empleados pueda mitigar los efectos adversos sobre la rentabilidad.

2.2. Análisis de Datos

Para realizar este estudio, se han utilizado datos de empresas españolas que cotizan en bolsa, seleccionando específicamente aquellas que forman parte del IBEX 35 y las que tienen los mayores ingresos de explotación en el último año en la bolsa española (véase anexo 1). Estos datos que abarcan el periodo de 2016 a 2023, se obtuvieron de la plataforma Sabi. Del análisis se excluyeron bancos, compañías de seguros, empresas en liquidación y SICAVs, obteniendo así una muestra final de 106 empresas. Algunos datos no estaban disponibles, por lo que se ha dejado en blanco.

Como variables para medir el valor de la empresa se han utilizado:

- Rentabilidad Económica (ROA): Indicador de la eficiencia con la que una empresa utiliza sus activos para generar beneficios.
- Rentabilidad Financiera (ROE): Medida de la rentabilidad para los accionistas, considerando el beneficio neto en relación con el capital propio.
- Q de Tobin (Q): Indicador que compara el valor de mercado de una empresa con el costo de reemplazar sus activos. Es una medida de la valoración de mercado en relación con el valor contable.

La variable independiente relevante es el salario mínimo (IncrementoSal), para la cual se ha tomado como valor la tasa de variación. Estos datos se han obtenido de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024).

Como variables de control, se han utilizado las siguientes variables:

- Tamaño de las Empresas en volumen de Activos (TAM): Esta variable se utiliza como medida de control para evaluar cómo el tamaño de una empresa puede influir en su capacidad para absorber aumentos en los costos laborales. Se ha expresado esta variable en logaritmo neperiano para evitar problemas de escala, ya que las otras variables son ratios con valores entre cero y cien.
- Endeudamiento (END): Proporción de deuda en relación con el capital propio de la empresa. Esta variable de control ayuda a entender el impacto del apalancamiento financiero en la rentabilidad.

El modelo econométrico a analizar es el siguiente:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{IncrementoSal}_{it} + \beta_2 \text{TAM}_{it} + \beta_3 \text{END}_{it} + \text{Años} + \mu_i + \epsilon_{it}$$

Donde:

- β_0 es la constante.
- β_1 es el coeficiente asociado a la variable IncrementoSal.
- β_2 es el coeficiente asociado a la variable de control TAM (Tamaño).

- β_3 es el coeficiente asociado a la variable de control END (Endeudamiento).
- γ son los coeficientes asociados a los años de control (los años y16, Y17, y18, y19, y20, y21, y22, y23, aunque y23 se omite por colinealidad).
- μ_i son los efectos fijos específicos de cada grupo.
- ϵ_{it} es el término de error idiosincrático.

Se emplearán métodos estadísticos y econométricos para analizar los datos. En particular, se utilizarán modelos de regresión para evaluar la relación entre el aumento del salario mínimo y las variables de rentabilidad mencionadas. Las variables de tamaño de la empresa y ratio de endeudamiento se incluirán en los modelos como variables de control para aislar el efecto del salario mínimo sobre la rentabilidad empresarial. Esto es crucial para garantizar que los resultados reflejen de manera precisa el impacto del salario mínimo, sin estar sesgados por otros factores que podrían influir en la rentabilidad.

En resumen, este análisis empírico tiene como objetivo proporcionar una visión clara y fundamentada sobre cómo los aumentos en el salario mínimo han influido en la creación de valor de las empresas españolas, utilizando una muestra robusta de datos y una metodología rigurosa para ofrecer conclusiones relevantes y útiles para el debate sobre políticas salariales.

A continuación, se presenta las tablas con los estadísticos descriptivos y los resultados generada con la aplicación Stata.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

Variable	Obs.	Media	Desv. Est.	Min	Max
ROA	842	1.045278	129.9888	-3547.07	1020.557
ROE	842	17.35594	221.7283	-1677.675	5762.872
TAM	842	13.22578	2.211802	6.06944	18.2705
END	842	53.01539	77.09291	.087	2027.102
Q	723	3.369097	10.74906	-34.40864	181.6529
Variable Independiente					
IncrementoSal	848	6.756986	6.362658	1	22.3

Tabla 2. Resultados

Variable	Modelo ROA	Modelo ROE	Modelo Q
IncrementoSal	-1.584 (***)	-9.630(*)	-0.346 (***)
TAM	34.323 (***)	157.709 (***)	5.754 (***)
END	-1.664 (***)	-0.250 (**)	-0.012 (**)
y16	2.923	-3.889	1.538
y17	-16.445 (**)	-54.367	1.275
y18	-5.668	31.404	3.923 (***)
y19	-36.962	-162.502	-4.435
y20	-9.326	14.862	-0.381
y21	0.281	50.286	1.827
y22	-4.348	31.849	0.928
Constante	541.153 (***)	2062.843 (***)	79.671 (***)
Obs. totales	842	842	723
R-cuadrado (within)	0.811	0.067	0.066

Notas: *** significativo con un nivel de confianza del 99%; ** 95%; * 90%.

En estas tablas se puede ver el análisis de regresión de efectos fijos para tres variables dependientes diferentes: ROA, ROE y Q. A continuación, se describen los resultados para cada una de estas variables por separado.

Análisis de Regresión para ROA

El modelo de regresión de efectos fijos se ha utilizado para estimar el impacto de las variables explicativas sobre el ROA:

- R-cuadrado dentro del grupo: 0.811, indicando que el modelo explica el 81.13% de la varianza dentro de los grupos.
- IncrementoSal: Coeficiente de -1.584 ($p = 0.005$). Indica que un aumento en el salario mínimo está asociado con una disminución en el ROA, siendo este efecto estadísticamente significativo.
- TAM: Coeficiente de 34.323 ($p = 0.000$). Un mayor tamaño de la empresa se asocia con un aumento en el ROA.
- END: Coeficiente de -1.664 ($p = 0.000$). Un mayor endeudamiento se asocia con una disminución en el ROA.

Análisis de Regresión para ROE

Resultados del modelo de efectos fijos para ROE:

- R-cuadrado dentro del grupo: 0.067, lo que sugiere que el modelo explica solo el 6.71% de la varianza dentro de los grupos, lo que indica una capacidad predictiva baja.
- IncrementoSal: Coeficiente de -9.630 ($p = 0.091$). Es estadísticamente significativo.
- TAM: Coeficiente de 157.709 ($p = 0.000$). Indica que el tamaño de la empresa tiene un impacto positivo y significativo en el ROE.
- END: Coeficiente de -0.250 ($p = 0.027$). El endeudamiento tiene un impacto negativo y significativo sobre el ROE.

Análisis de Regresión para Q

Resultados del modelo de efectos fijos para Q:

- R-cuadrado dentro del grupo: 0.066, lo que indica que el modelo tiene un poder explicativo bajo.
- IncrementoSal: Coeficiente de -0.346 ($p = 0.001$). El efecto es negativo y significativo.
- TAM: Coeficiente de 5.754 ($p = 0.000$). El tamaño de la empresa tiene un efecto positivo significativo sobre el Q.
- END: Coeficiente de -0.012 ($p = 0.019$). Un mayor endeudamiento tiene un efecto negativo y significativo sobre el Q.

Consideraciones Generales

1. Colinealidad: La variable y23 ha sido omitida debido a colinealidad, lo que significa que podría estar altamente correlacionada con otras variables en el modelo.
2. Significancia estadística: Los coeficientes asociados con TAM y END son estadísticamente significativos en todos los modelos, lo que sugiere que el tamaño y el endeudamiento de la empresa son factores importantes para explicar las variaciones en ROA, ROE y Q.
3. Variación entre grupos: Los valores de p indican que una proporción significativa de la varianza se debe a diferencias entre grupos (empresas).

Análisis de las Diferencias en el Impacto del Incremento del Salario Mínimo según el Tamaño de la Empresa.

El segundo objetivo del trabajo consistía en investigar el efecto del salario mínimo en empresas de diferentes tamaños. Por tanto, para investigar si existen diferencias en el impacto del incremento del salario mínimo (SMI) en función del tamaño de la empresa, se ha dividido la muestra en dos grupos utilizando el valor medio de la variable TAM. Este valor medio es 13.22578. Así, las empresas con

un tamaño menor que 13.22578 se consideran "empresas pequeñas" y aquellas con un tamaño igual o mayor a 13.22578 se consideran "empresas grandes".

Se han estimado modelos de regresión de efectos fijos para cada grupo de empresas, tomando como variables dependientes las tres medidas de creación de valor: ROA, ROE y Q.

Tabla 3. Resultados por tamaño

Variable	ROA (TAM >= 13.22578)	ROA (TAM < 13.22578)	ROE (TAM >= 13.22578)	ROE (TAM < 13.22578)	Q (TAM >= 13.22578)	Q (TAM < 13.22578)
IncrementoSal	-0.218 (**)	-5.120 (*)	-1.238 (*)	-3.648 (*)	-0.154 (*)	-1.934 (**)
TAM	1.511	-74.222 (***)	-25.878 (***)	-269.578 (***)	-2.927 (***)	-10.518 (***)
END	-0.131 (***)	-1.760 (***)	0.523 (***)	-0.452 (***)	0.033 (*)	-0.020 (**)
y16	0.818	10.114	0.203	-113.428	1.479 (***)	-1.310
y17	3.829 (***)	-39.931 (**)	12.429	-120.434	0.855	1.853
y18	1.019	-15.006	5.248	-2.450	1.677 (**)	5.129
y19	6.203	-104.057 (*)	-13.605	-91.970	-1.647	-1.992
y20	-0.519	-16.897	13.536 (*)	-12.533	-0.322	-1.725
y21	-1.513	12.687	2.967	12.926	0.883	0.221
y22	-0.366	(omitted)	4.460	(omitted)	0.337	(omitted)
Constante	-11.094	921.404 (***)	362.082 (***)	3127.612 (***)	43.515 (***)	127.626 (***)
Obs. totales	433	409	433	409	423	300
R-cuadrado (within)	0.090	0.840	0.055	0.119	0.124	0.096

Notas: *** significativo con un nivel de confianza del 99%; ** 95%; * 90%.

Los resultados muestran que el incremento del salario mínimo (IncrementoSal) tiene un efecto negativo en las tres medidas de creación de valor (ROA, ROE y Q), siendo este efecto más pronunciado para las empresas más pequeñas (TAM < 13.22578). Para las empresas de menor tamaño, el incremento del salario mínimo parece tener un impacto negativo significativo en ROA, ROE y Q. En contraste, para las empresas de mayor tamaño, el impacto del incremento del salario mínimo en ROA y Q es menos pronunciado y, en algunos casos, no significativo.

Esto sugiere que las empresas más pequeñas son más vulnerables a los aumentos en el salario mínimo, lo que puede deberse a sus menores márgenes de beneficio y mayor sensibilidad a los cambios en los costos laborales. Por otro lado, las empresas más grandes pueden absorber mejor estos incrementos debido a sus mayores recursos y economías de escala.

3. Conclusiones

El análisis del impacto del salario mínimo en la rentabilidad de las empresas españolas revela una relación negativa significativa entre ambos. Los datos sugieren que los incrementos en el salario mínimo interprofesional (SMI) en España han llevado a un aumento de los costos laborales, lo que ha repercutido negativamente en la rentabilidad de las empresas. Esto, a su vez, puede suponer una reducción de su competitividad a nivel internacional. Específicamente, un aumento en el salario mínimo tiende a asociarse con una reducción en indicadores financieros clave como ROA, ROE y Q, que son medidas de la rentabilidad y el valor de las empresas.

El análisis de los datos también sugiere que, si bien la intención de las políticas de salario mínimo es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, estas medidas deben ser cuidadosamente equilibradas con las necesidades de sostenibilidad económica de las empresas. Las variables de control utilizadas en el estudio, como el tamaño de la empresa (TAM) y el nivel de endeudamiento (END), muestran que el tamaño de la empresa tiene un impacto positivo en las variables dependientes, mientras que el endeudamiento tiene un impacto negativo. Esto indica que los efectos adversos del aumento en el salario mínimo sobre la rentabilidad y el valor de las empresas también están condicionados por el tamaño y el nivel de endeudamiento de estas.

Para cumplir con el segundo objetivo del estudio, se analizó si existían diferencias en el impacto del incremento del SMI en función del tamaño de la empresa. Se encontró que el coeficiente de IncrementoSal es siempre negativo, pero es mayor en magnitud para las empresas más pequeñas. Esto sugiere que el incremento del SMI afecta más a las empresas de menor tamaño, que suelen tener menores márgenes de beneficio y mayor sensibilidad a los cambios en los costos laborales, mientras que las empresas más grandes pueden absorber mejor estos incrementos debido a sus mayores recursos y economías de escala.

Un incremento excesivo del SMI puede desincentivar la contratación y fomentar un enfoque más conservador hacia la expansión empresarial. Así, mientras que el objetivo de reducir la desigualdad salarial es meritorio, es esencial que las políticas se implementen de manera que no comprometan la viabilidad económica de las empresas.

En conclusión, el estudio confirma que existe una relación negativa entre el incremento del salario mínimo y la rentabilidad empresarial, y destaca la importancia de diseñar políticas salariales que equilibren la mejora del bienestar de los trabajadores con la necesidad de mantener un entorno empresarial competitivo y dinámico. Esto es crucial para garantizar no solo la salud financiera de las empresas, sino también la estabilidad económica del país en su conjunto.

Bibliografía

- Babiak, M., Chorna, O., & Pertold-Gebicka, B. (2019). *Minimum Wage Increase and Firm Profitability: Evidence from Poland*. Prague: Institute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences, Charles University in Prague.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Boletín Oficial del Estado. (2024). *BOE*. Retrieved from Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-2251>
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics (7th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Bossler, M., Gürtzgen, N., Lochner, B., Betzl, U., & Feis, L. (2018). *The German minimum wage: effects on business expectations, profitability, and investments*. FAU.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
- Draca, M., Machin, S., & Van Reenen, J. (2008). *Minimum Wages and Firm Profitability*. American Economic Association.
- Eurofound. (2024). *Eurofound*. Retrieved from Italy: Minimum wage country profile: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/minimum-wage/italy>
- European Parliament and Council of the EU. (2024). *EUR-Lex*. Retrieved from Minimum wages in the EU: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/minimum-wages-in-the-eu.html>
- Galán Feced, C. (2024, Mayo). *Business Insider*. Retrieved from <https://www.businessinsider.es/salarios-minimos-ue-2024-comparacion-ranking-1382056>
- Galan, C. (2024, Mayo). *Business Insider*. Retrieved from Salarios Minimos UE 2024: <https://www.businessinsider.es/salarios-minimos-ue-2024-comparacion-ranking-1382056>
- GOV.UK. (2024). *GOV.UK*. Retrieved from National Minimum Wage and National Living Wage rates: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>
- Harasztosi, P., & Lindner, A. (2015). *Who Pays for the Minimum Wage?* American Economic Association.
- INSEE. (2024). *INSEE*. Retrieved from Salaires et revenus d'activité: https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/50_MTS/53_SRA
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Medinilla, M. (2024, Enero 12). *elEconomista*. Retrieved from El salario mínimo subirá un 5% en 2024 tras un acuerdo bipartito entre Trabajo y sindicatos: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12620512/01/24/trabajo->

subira-el-salario-minimo-un-5-en-2024-tras-cerrar-un-acuerdo-con-los-sindicatos-.html

Mena Roa, M. (2023). *Statista*. Retrieved from Salario Mínimo: <https://es.statista.com/grafico/16031/salario-minimo-europa/>

Mena Roa, M. (2023). *Statista*. Retrieved from SMI en España: <https://es.statista.com/grafico/15744/salario-minimo-interprofesional/>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Evolución del salario mínimo interprofesional*. Retrieved from <https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/SMI/indice.htm>

Montoro López, D. (2022). *Análisis del salario mínimo interprofesional*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

Neumark, D., & Wascher, L. (2008). *Minimum Wages*. The MIT Press.

Neumark, D., & Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*. The MIT Press.

OECD. (2024). *OECD Economic Surveys: Spain 2024*. OECD Publishing.

Ruesga Benito, S., & Baquero Pérez, J. (2019). *Análisis de los efectos del aumento de salario mínimo en España en 2019*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Schulten, T. (2024). *The European Minimum Wage Report*. European Trade Union Institute.

Statistisches Bundesamt. (2022). *Destatis*. Retrieved from Mindestlohn: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html

Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. W. W. Norton & Company.

Yellen, J. L. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review*, 200-205.

Anexos. Listado de empresas

- 1 INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL SA
- 2 IBERDROLA, SOCIEDAD ANONIMA
- 3 AMADEUS IT GROUP SA
- 4 AENA S.M.E. SA.
- 5 TELEFONICA, SA
- 6 TECNICAS REUNIDAS SA
- 7 REPSOL SA.
- 8 CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, SA
- 9 NATURGY ENERGY GROUP SA.
- 10 ENDESA SA
- 11 INDRA SISTEMAS, SOCIEDAD ANONIMA
- 12 OBRASCON HUARTE LAIN SA
- 13 ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, SA
- 14 VIDRALA, SA
- 15 ATRESMEDIA CORPORACION DE MEDIOS DE COMUNICACION SA.
- 16 DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA
- 17 ERCROS, SA
- 18 ALMIRALL SA
- 19 MELIA HOTELS INTERNATIONAL SA.
- 20 GRIFOLS SA
- 21 ENAGAS SA
- 22 LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI SA
- 23 REDEIA CORPORACION SA.
- 24 METROVACESA SA
- 25 AUDAX RENOVABLES S.A.
- 26 ENCE ENERGIA Y CELULOSA SA.
- 27 ACCIONA, SA
- 28 CORPORACION ACCIONA ENERGIAS RENOVABLES SA
- 29 MERLIN PROPERTIES SOCIMI SA.
- 30 ACERINOX, SA
- 31 LOGISTA INTEGRAL SA.
- 32 CELLNEX TELECOM SA
- 33 INMOBILIARIA COLONIAL SOCIMI S.A.
- 34 FAES FARMA, SA
- 35 FLUIDRA, SA
- 36 GESTAMP AUTOMOCION SOCIEDAD ANONIMA
- 37 INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP SA
- 38 LABORATORIO REIG JOFRE SA.
- 39 CIE AUTOMOTIVE, SA
- 40 MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL SA
- 41 VISCOFAN SA
- 42 PRIM, SA
- 43 AEDAS HOMES SA
- 44 MINOR HOTELS EUROPE & AMERICAS SA.
- 45 PHARMA MAR SA

46 CLINICA BAVIERA, SA
47 BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS SOCIEDAD ANONIMA.
48 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA
49 LIWE ESPAÑOLA, SA
50 SACYR SA.
51 CEMENTOS MOLINS SA
52 GREENERGY RENOVABLES SA
53 NICOLAS CORREA, SA
54 DURO FELGUERA SA
55 LINGOTES ESPECIALES, SOCIEDAD ANONIMA
56 ADOLFO DOMINGUEZ SA
57 PROSEGUR CASH SA.
58 AZKOYEN, SA
59 GLOBAL DOMINION ACCESS SOCIEDAD ANONIMA
60 MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS, SA
61 REALIA BUSINESS SA
62 ELECNOR SA
63 SOLARIA ENERGIA Y MEDIO AMBIENTE, SA
64 GRIÑO ECOLOGIC SA
65 TUBACEX, SA
66 PROSEGUR COMPAÑIA DE SEGURIDAD, SA
67 TUBOS REUNIDOS, SA
68 NEINOR HOMES SOCIEDAD ANONIMA
69 ALANTRA PARTNERS SA.
70 APPLUS SERVICES SA.
71 EDREAMS ODIGEO, S.A.
72 GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSE, SA
73 VOCENTO, SOCIEDAD ANONIMA
74 BODEGAS RIOJANAS, SA
75 INMOBILIARIA DEL SUR SA
76 ATRYS HEALTH SA
77 TALGO SA.
78 IBERPAPEL GESTION, SA
79 GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA SA
80 NATURHOUSE HEALTH SA.
81 URBAS GRUPO FINANCIERO SA
82 RENTA CORPORACION REAL ESTATE, SA
83 EBRO FOODS, SA
84 ARIMA REAL ESTATE SOCIMI SA.
85 AMPER SA
86 SOLTEC POWER HOLDINGS SA.
87 PROMOTORA DE INFORMACIONES SA
88 COMPAÑIA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, SOCIEDAD
ANONIMA
89 LIBERTAS 7 SOCIEDAD ANONIMA
90 NUEVA EXPRESION TEXTIL SA.

- 91 TR HOTEL JARDIN DEL MAR SA
- 92 NYESA VALORES CORPORACION, SA
- 93 GRUPO EZENTIS, SA
- 94 SQUIRREL MEDIA SA.
- 95 AIRTIFICIAL INTELLIGENCE STRUCTURES SA.
- 96 DESARROLLOS ESPECIALES DE SISTEMAS DE ANCLAJE SA
- 97 COMPAÑIA LEVANTINA DE EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS SA
- 98 MONTEBALITO, SA
- 99 URBAR INGENIEROS, SA
- 100 AYCO GRUPO INMOBILIARIO, SA
- 101 ECOLUMBER SA.
- 102 PESCANOVA SA
- 103 ORYZON GENOMICS SA
- 104 GRINGOTTS INVERSIONES SL
- 105 INNOVATIVE SOLUTIONS ECOSYSTEM SA.
- 106 UNION CATALANA DE VALORES, SA