



Universidad de Valladolid

Facultad de Económicas

Programa de Estudios Conjuntos en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

El salario mínimo en los principales países de la OCDE

Presentado por:

Beltrán Sagarra Moral

ÍNDICE

RESUMEN	3
PALABRAS CLAVE	3
ABSTRACT.....	4
KEY WORDS.....	4
CAPÍTULO I: LA TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	8
1. Justificación del enfoque del equilibrio parcial	8
2. El modelo competitivo.....	9
3. El modelo de monopsonio	11
CAPÍTULO II: HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL...	13
1. Política salarial mínima: expansión y ajustes	13
CAPÍTULO III: EL INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES Y SU RELACIÓN CON EL SMI.....	16
1. ¿Qué es el IPREM?.....	16
2. Relación IPREM – SMI	19
CAPÍTULO IV: COMPARACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE....	23
1. El salario mínimo en los países de la OCDE.....	23
2. Perspectiva 2025-2030 del salario mínimo	30
CONCLUSIONES.....	33
BIBLIOGRAFÍA	35

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado examina el salario mínimo como herramienta de política social y económica, poniendo el foco en su interacción con el IPREM, el indicador que regula la mayor parte de las ayudas públicas en España. Tras exponer, por qué los modelos competitivos predicen caídas de empleo y los de monopsonio permiten efectos neutros o incluso positivos, el estudio repasa la rápida escalada del SMI español (-61 % nominal entre 2018 y 2025) frente a la práctica congelación del IPREM.

La comparación con Bélgica, Francia, Portugal, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos revela distintas lógicas de fijación: sistemas indexados a la inflación y al salario medio en los dos primeros casos; una hoja de ruta acelerada que sitúa ya a Portugal en el 62 % del salario mediano; y la paradoja estadounidense, con un mínimo federal de 7,25 \$ estancado desde 2009 y fuertes subidas locales que lo dejan obsoleto.

El trabajo muestra que elevar el salario mínimo hasta el entorno del 60 % del salario mediano reduce la pobreza laboral y comprime la desigualdad sin un impacto agregado apreciable sobre el empleo, siempre que vayan de la mano bonificaciones selectivas para pymes y una inspección efectiva. El gran punto débil español es la divergencia SMI-IPREM: mantener ayudas ligadas a un indicador que vale apenas la mitad del salario mínimo erosiona la protección social. La propuesta final es sencilla y coherente con la evidencia comparada: indexar el IPREM a un porcentaje fijo del salario mediano y dotarlo de la misma regla de actualización que el SMI, de modo que ambas piezas avancen al unísono y refuercen la cohesión social sin comprometer la competitividad.

PALABRAS CLAVE

Salario mínimo interprofesional (SMI), Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), comparación internacional OCDE, modelos competitivo y monopsonio, índice de Kaitz, pobreza laboral, desigualdad salarial, productividad, políticas públicas.

ABSTRACT

This undergraduate dissertation examines the minimum wage as both a social-policy and economic tool, with special attention to its interaction with Spain's IPREM, the benchmark that determines most public benefits. After outlining why competitive labour market models predict job losses while monopsony models allow neutral or even positive employment effects, the study reviews the swift rise of the Spanish minimum wage (+61 % in nominal terms between 2018 and 2025) alongside the near freeze of the IPREM.

The comparison with Belgium, France, Portugal, Germany, the United Kingdom and the United States highlights different wage setting logics: automatic indexation to inflation and average earnings in the first two cases; an accelerated roadmap that already puts Portugal's minimum at 62 % of the median wage; and the American paradox, where the federal floor of \$7.25, unchanged since 2009, coexists with sharp local increases that render it obsolete.

The research shows that raising the minimum wage to roughly 60% of the median wage cuts in-work poverty and narrows inequality without a noticeable aggregate impact on employment provided it is accompanied by targeted relief for small firms and effective enforcement. Spain's major weak spot is the growing gap between the minimum wage and the IPREM: keeping benefits tied to a benchmark worth barely half the minimum salary undermines social protection. The study's final recommendation is straightforward and consistent with comparative evidence: link the IPREM to a fixed percentage of the median wage and subject it to the same adjustment rule as the minimum wage, so that both indicators move in tandem and reinforce social cohesion without sacrificing competitiveness.

KEY WORDS

Interprofessional minimum wage, Public Multiple-Effects Income Indicator, OECD international comparison, competitive and monopsony models, Kaitz index, in-work poverty, wage inequality, productivity, public policies.

INTRODUCCIÓN

En las dos primeras décadas del siglo XXI el salario mínimo legal ha pasado de ser un instrumento de política laboral de alcance limitado a alzarse en uno de los ejes de la agenda económica y social internacional. Después de la Gran Recesión (que evidenció la fragilidad de los trabajadores con salarios bajos) y de los sucesivos shocks provocados por la pandemia de COVID-19, la crisis energética y las tensiones geopolíticas, los gobiernos de la OCDE han apostado por el salario mínimo como mecanismo de protección de la renta y de impulso de la demanda interna. Entre 2018 y 2025, diecisiete Estados miembros han registrado aumentos nominales superiores al 30 %, mientras que la Unión Europea ha aprobado la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados y promoción de la negociación colectiva, que fija el objetivo orientativo de situar el salario mínimo en el entorno del 60 % del salario mediano.

España constituye un caso especialmente ilustrativo de esta tendencia. Desde 2018 el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha aumentado de 735,9 € a 1 184 € mensuales en catorce pagas (+61 %), al tiempo que el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) (creado en 2004 para desvincular las prestaciones sociales del SMI) ha permanecido prácticamente congelado, solo ha subido un 12 % en el mismo intervalo. Esta brecha creciente plantea ciertas dudas sobre la coherencia del sistema español de rentas mínimas y sobre la tensión entre los objetivos de equidad (elevar los salarios más bajos) y de eficiencia (mantener la competitividad y el empleo).

La literatura académica ofrece respuestas encontradas. El enfoque neoclásico, basado en mercados de trabajo competitivos, anticipa que un salario mínimo fijado por encima del salario de equilibrio genera desempleo involuntario y distorsiones asignativas. Frente a él, los modelos de monopsonio moderno y de búsqueda (respaldados por nueva evidencia empírica) sostienen que, en presencia de poder de contratación de las empresas, fricciones de movilidad y costos de búsqueda, un salario mínimo moderado puede simultáneamente elevar los salarios y el nivel de empleo. La evidencia empírica, sin embargo, muestra una notable heterogeneidad: los efectos varían según la estructura productiva, la densidad sindical, el grado de cumplimiento y la elasticidad de la demanda de trabajo a escala sectorial, regional y demográfica.

En este contexto, el Trabajo de Fin de Grado se fija tres propósitos fundamentales. Primero, describir la evolución reciente del salario mínimo en los seis países objeto de análisis

(España, Bélgica, Francia, Portugal, Estados Unidos y Reino Unido) durante el periodo 2010-2025, identificando tendencias convergentes y divergentes. Segundo, estimar el impacto del salario mínimo sobre variables del mercado laboral (empleo, desempleo, desigualdad y masa salarial) con datos armonizados de Eurostat, la OCDE y las oficinas estadísticas nacionales. Tercero, evaluar la interacción entre SMI e IPREM en el caso español, analizando las implicaciones que la creciente distancia entre ambos indicadores tiene para la eficacia de la política de rentas mínimas, la redistribución y el cumplimiento de los compromisos europeos.

Para alcanzar estos objetivos se adopta la siguiente metodología: El estudio empieza con un análisis descriptivo de los salarios mínimos, calcula índices de Kaitz (relación entre salario mínimo y salario mediano) y elabora comparaciones. Este bloque cuantitativo se complementa con un análisis jurídico-comparado, que examina los marcos normativos nacionales, la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 y el papel de los mecanismos de negociación colectiva. Al mezclar métodos basados en números con otros más descriptivos, intentamos juntar los datos y el contexto para sacar conclusiones sólidas que sirvan de verdad a quienes diseñan las políticas públicas.

La relevancia académica y social de la investigación descansa en cuatro aportaciones. En primer lugar, actualiza las comparaciones internacionales sobre salarios mínimos. En segundo lugar, introduce el IPREM como variable importante del caso español, permitiendo medir la coherencia del sistema de rentas mínimas. En tercer lugar, combina evidencia econométrica con análisis institucional. Por último, aporta recomendaciones de política encaminadas a armonizar la política salarial con la de prestaciones sociales, a fin de reforzar la eficacia redistributiva y la sostenibilidad financiera del Estado del Bienestar.

La estructura del trabajo responde a un desarrollo progresivo. Tras esta introducción, el Capítulo 1 revisa la teoría económica de los salarios mínimos, desde el modelo competitivo hasta los desarrollos de monopsonio, e incluye una síntesis de la evidencia empírica internacional. El Capítulo 2 analiza la evolución histórica del SMI y del IPREM en España, destacando los hitos normativos que explican su actual divergencia. El Capítulo 3 analiza los efectos económicos y distributivos de la política de salarios mínimos en seis de los países de la OCDE, explicando los resultados de los cálculos y comparándolos con el estudio teórico.

El Capítulo 4 discute las implicaciones de la Directiva (UE) 2022/2041 y plantea escenarios de convergencia hacia el umbral del 60-65 % del salario medio. Finalmente, las

Conclusiones sintetizan los hallazgos, evalúan sus limitaciones y proponen líneas de investigación futura.

En definitiva, este Trabajo de Fin de Grado pretende demostrar que la regulación del salario mínimo (lejos de ser una cuestión meramente doctrinal) se encuentra en el núcleo de las controversias entre eficiencia económica y justicia social. Un salario mínimo adecuado puede reducir la pobreza laboral y la desigualdad sin sacrificar de forma significativa el empleo, pero su diseño y su interacción con otros instrumentos de protección social resultan decisivos para maximizar beneficios y minimizar costes. Al combinar las perspectivas económica, jurídica y comparada, este estudio pretende aportar un marco analítico sólido y datos fiables que orienten las políticas públicas en un contexto de cambios productivos rápidos, retos demográficos y mayores demandas de cohesión social.

CAPÍTULO I: LA TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La evidencia empírica dominante sugiere que imponer un suelo salarial tiende a reducir el empleo de los trabajadores con menor cualificación. Investigaciones clásicas como las de Hashimoto y Mincer (1970), Hamermesh (1981), Brown et al. (1983), Solon (1985), Klerman (1992) y Deere et al. (1995) respaldan esta conclusión. No obstante, existe una corriente alternativa: Card y Krueger (1994), Manning y Machin (1996) y Dolado et al. (1996) sostienen que el aumento del salario mínimo no necesariamente merma el empleo y, en determinados contextos, incluso puede incrementarlo.

La discrepancia se explica, al menos en parte, por los supuestos empleados al modelizar el mercado laboral. Cuando se parte de un escenario competitivo (o susceptible de representarse mediante un esquema de oferta y demanda) la conclusión habitual es que el salario mínimo contrae la ocupación. Por el contrario, bajo supuestos no competitivos, la misma medida puede generar el efecto, a primera vista paradójico, de aumentar la contratación.

La mayoría de estas contribuciones adopta un enfoque de equilibrio parcial. En las secciones que siguen se argumentará la conveniencia de recurrir a esta perspectiva al estudiar los efectos de un salario mínimo. Asimismo, se revisará el análisis tradicional (formulado también desde el equilibrio parcial) sobre la implantación de un suelo salarial en un mercado laboral competitivo y en un entorno monopsonístico, y se presentarán algunas extensiones de los modelos de referencia. Finalmente, se evaluará hasta qué punto las particularidades del mercado de trabajo español permiten adscribirlo a alguno de estos marcos teóricos.

1. Justificación del enfoque del equilibrio parcial

El propósito fundamental de este trabajo es examinar la incidencia del salario mínimo en el funcionamiento del mercado laboral. Aunque la opción más inmediata sería enmarcar el estudio en un equilibrio general competitivo, la imposición de un umbral salarial altera los precios relativos y llevaría, desde esa óptica, a una indeterminación de resultados. Por ello, el análisis se desarrollará deliberadamente dentro de un escenario de equilibrio parcial.

La adopción de este enfoque resulta legítima siempre que se disponga de curvas de oferta y demanda de trabajo con posición estable. Tal estabilidad se consigue suponiendo que la estructura de precios relativos del sistema permanece intacta pese a las variaciones en salarios y empleo. Esta hipótesis, lejos de ser excesivamente restrictiva, puede justificarse, como se expone a continuación. Tal y como señala Sánchez Molinero (1996), modificar el salario mínimo, en principio, repercutiría en prácticamente todos los elementos del sistema económico: las rentas de empresarios y trabajadores cambiarían, provocando ajustes en las demandas y ofertas de bienes y, con ello, en los precios relativos de los productos finales. Sin embargo, la dirección concreta de esas variaciones es impredecible (algunos precios subirán y otros bajarán), de modo que resulta operativo simplificar el análisis aceptando que los efectos se compensan y que las curvas de oferta y demanda de trabajo no se desplazan.

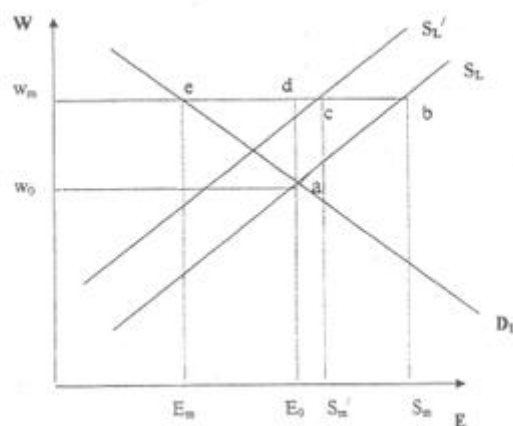
Asimismo, la variación del salario mínimo podría influir sobre los precios de otros factores productivos, con la consiguiente repercusión en la demanda laboral. No obstante, tal impacto no es inevitable: puede suceder, por ejemplo, que la energía o las materias primas se importen a precios relativamente estables, lo que permite considerar constantes los costes de los restantes insumos. En síntesis, el estudio se sitúa en el marco del equilibrio parcial, lo que implica aceptar que las curvas de oferta y demanda de trabajo mantienen su posición ante cambios salariales. Esta premisa es plausible si dichas curvas reaccionan como si los precios de los bienes finales y de los demás factores permanecieran inalterados, de lo contrario, alcanzar conclusiones consistentes resultaría prácticamente imposible.

En un enfoque de equilibrio general, la única conclusión clara sería que el resultado no sería eficiente.

2. El modelo competitivo

El análisis del mercado laboral en su versión más elemental parte de la hipótesis de que todos los trabajadores son idénticos, es decir, comparten igual nivel de habilidades y esfuerzo. Bajo este planteamiento, cada cual recibe como contraprestación el valor de su productividad marginal. El salario de equilibrio (w_0) y la cantidad de empleo de equilibrio (E_0) se determinan gráficamente al identificarse el punto en que se cruzan la curva de demanda de trabajo (D_L) y la de oferta de trabajo (S_L), tal como se ilustra en el gráfico 1.

GRÁFICO 1: Efectos del salario mínimo en un mercado laboral competitivo



FUENTE: Pindyck y Rubinfeld, Microeconomía

Al fijar un salario mínimo w_m por encima del salario de equilibrio (claramente si el estado implantara un salario mínimo w_m igual o menor que el de equilibrio, la medida no sería efectiva), se manifiestan los siguientes impactos. En primer lugar, la ocupación se reduce de E_0 a E_m , pues el salario debe ajustarse al valor de la productividad marginal del trabajo. La magnitud de esta contracción está condicionada por la elasticidad.

Obsérvese que, si el salario mínimo w_m fuese igual o inferior a w_0 , la medida carecería de eficacia. El empleo cae desde E_0 hasta E_m , ya que tiene que haber equivalencia entre el salario y el valor de la productividad marginal del trabajo.

La cifra de caída depende de la elasticidad de la demanda de trabajo. En la medida en que la demanda de trabajo sea más elástica, la pérdida de puestos resultante será más marcada.

En segundo lugar, la introducción de un salario mínimo ejerce un impacto ambiguo sobre la oferta laboral, que puede aumentar, disminuir o mantenerse estable. Esta incertidumbre se debe a dos efectos contrapuestos. Por un lado, al elevarse el salario, la cantidad de trabajo ofrecida crece (de E_0 a S'_m) a lo largo de la curva, según la elasticidad de la oferta.

Por otro lado, la reducción del empleo disminuye la probabilidad de inserción laboral, provocando que algunos trabajadores abandonen el mercado (efecto desánimo) y desplazando la curva de oferta S_L hacia la izquierda hasta S'_L . La combinación de ambos efectos puede dar lugar, como muestra el gráfico, a un aumento neto de la oferta (de E_0 a

S_m'), aunque también cabría un desplazamiento hasta el punto d o incluso más allá, lo que implicaría una oferta inalterada o a la baja.

Finalmente, el salario mínimo tiene repercusiones en el desempleo. Con un nivel w_m , el desempleo teórico correspondería a la distancia e b. No obstante, este indicador difiere del registrado oficialmente, pues se alude al desempleo involuntario, es decir, el total e b menos la disminución de oferta derivada del efecto desánimo.

El desempleo involuntario, que presenta mayor interés empírico, puede igualar, superar o quedar por debajo de la contracción del empleo, en función del grado relativo en que la oferta de trabajo se desplace.

3. El modelo de monopsonio

Durante décadas, la teoría del monopsonio se relegó a la categoría de mera rareza académica, ya que se partía de la idea de que el paradigma que mejor describía el funcionamiento del mercado de trabajo era el competitivo.

Sin embargo, la irrupción de estudios empíricos tanto anteriores como recientes cuyos resultados chocan con las predicciones de los modelos competitivos ha reavivado el interés por este enfoque. Sirvan como ejemplo los trabajos de Card y Krueger (1995), Dickens et al. (1994), Manning y Machin (1996), Dolado et al. (1996) y la aportación de Boal y Ransom en 1997.

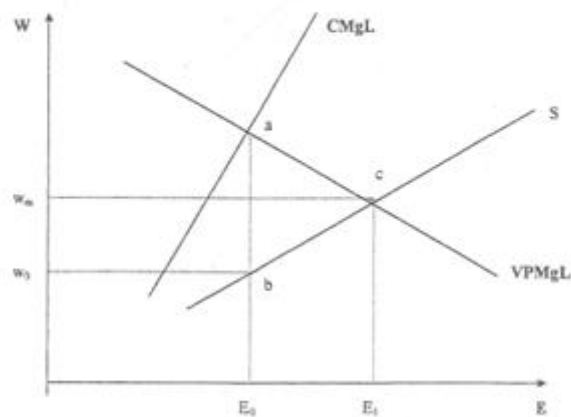
En cuanto a las obras más recientes podemos destacar Alderman & Blair (2024) Felgueroso, F. (2025), Villanueva, E. (2021) O Krueger, A (2022).

En el marco monopsonístico, el nivel de empleo de equilibrio, E_0 , se obtiene a partir del cruce entre la curva de valor del producto marginal del trabajo (VPMgL) y la curva de coste marginal del factor (CMgL), bajo el supuesto de que la empresa busca maximizar beneficios. El salario correspondiente de equilibrio, w_0 , lo fija la curva de oferta (S_L). De este modo, la remuneración percibida por la plantilla se sitúa por debajo del valor de su producto marginal, fenómeno conocido como “explotación monopsonista”. Precisamente esta brecha es la que posibilita que, al introducir un salario mínimo por encima de w_0 , el empleo pueda ampliarse.

El modelo de monopsonio laboral parte de la premisa de que existe un único comprador de trabajo. Dado que hay un solo demandante de servicios laborales, este se enfrenta a una curva de oferta con pendiente positiva. En consecuencia, si desea atraer más mano de obra, deberá ofrecer salarios crecientes. Por lo tanto, en un mercado de estas características, cuando el objetivo es maximizar el beneficio, la empresa elige aquel volumen de empleo cuyo salario coincide con el coste medio del factor. Esto implica que la curva de coste marginal queda situada por encima de la curva de oferta de trabajo, tal y como se muestra en el gráfico.

GRÁFICO 2: Efectos del establecimiento de un salario mínimo en un mercado laboral monopsonístico

GRÁFICO 8
EFECTOS DEL ESTABLECIMIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO EN UN MERCADO
LABORAL MONOPSONÍSTICO



FUENTE: Pindyck y Rubinfeld, Microeconomía

En un mercado de monopsonio, el efecto del salario mínimo depende de su cuantía y del desfase entre el salario de monopsonio y el competitivo. Dicho desfase viene dado por las elasticidades de la curva del valor del producto marginal y de la oferta laboral. Cuanto más rígida (menos elástica) sea la primera curva, menor será la probabilidad de que la imposición de un salario mínimo reduzca el empleo, mientras que la influencia de la elasticidad de la oferta sigue siendo más incierta. En última instancia, es la interacción entre ambas elasticidades la que determina la distancia entre el salario de equilibrio y el nivel que las empresas están dispuestas a pagar.

Supóngase que el salario mínimo w_m se sitúa por encima del nivel señalado por el punto a: el empleo cae, la participación crece (con posible efecto desaliento) y aparece desempleo, reproduciendo la lógica de la competencia perfecta. Si, por el contrario, el mínimo se fija

dentro de la franja comprendida entre b y c, el empleo aumenta y no surge paro, pues la brecha entre salario y productividad marginal se estrecha sin eliminar el incentivo a contratar. Finalmente, cuando el mínimo excede el salario competitivo, pero no supera el valor de a (esto es, entre c y a), el empleo desciende por debajo del nivel competitivo E_1 , la oferta de trabajo se eleva igualmente por encima de E_1 y se genera desempleo.

En síntesis, la promulgación de un salario mínimo en un mercado monopsonista puede traducirse tanto en una contracción como en una expansión del empleo, dependiendo del umbral fijado y de la respuesta elástica de las curvas mencionadas.

CAPÍTULO II: HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1. Política salarial mínima: expansión y ajustes

La idea de un salario mínimo interprofesional (SMI) surgió como respuesta a la necesidad de garantizar un ingreso mínimo que protegiera a los trabajadores con menor poder de negociación. En 2024, veintiocho de los treinta y ocho países de la OCDE cuentan con un salario mínimo legal, incluso en los que no lo tienen (por ejemplo, los nórdicos) la cobertura se logra mediante convenios colectivos de ámbito nacional. Según el OECD Employment Outlook 2024, gracias a los incrementos nominales aplicados tras la pandemia la retribución mínima real se sitúa por encima de su nivel de 2019 en prácticamente todos los miembros de la Organización. La base de datos de salarios mínimos reales de la OCDE muestra que, en promedio, el valor real por hora ha crecido un 8 % desde 2019, con picos superiores al 20 % en países como España o Corea del Sur¹.

El antecedente histórico más citado es la Industrial Conciliation and Arbitration Act aprobada en Nueva Zelanda en 1894, primera norma que introdujo la fijación estatal de salarios mínimos en determinados sectores y estableció tribunales de arbitraje obligatorios (Parlamento de Nueva Zelanda, 1894). Cuarenta y cuatro años después, los Estados Unidos consagraron el salario mínimo federal mediante el Fair Labor Standards Act de 1938, con una tarifa inicial de 0,25 USD/hora que buscaba frenar la competencia salarial a la baja durante la Gran Depresión. En las décadas siguientes la tarifa federal experimentó

¹Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD employment outlook 2024*. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *Real minimum wages at constant prices* [Data set]. OECD.Stat. Recuperado el 30 de junio de 2025, de <https://stats.oecd.org/>

sucesivas revisiones (hasta situarse en 3,35 USD/hora en 1981) y sirvió de modelo para otras jurisdicciones².

La experiencia neozelandesa y estadounidense impulsó la adopción de salarios mínimos en el mundo anglosajón y, tras la Segunda Guerra Mundial, en Europa Occidental. Francia instauró el SMIG en 1950, el Reino Unido siguió un sistema sectorial de wage councils hasta la creación del National Minimum Wage en 1998. La fundación de la OCDE en 1961 consolidó la comparación multinacional y fomentó la convergencia institucional: para 1970, dos tercios de los actuales miembros de la organización ya disponían de un umbral salarial legal. Sin embargo, los países nórdicos, y otros como Austria o Italia optaron por otro camino: convenios colectivos de ámbito nacional que cubren más del 90 % de los asalariados y que, según la OCDE, ofrecen un nivel de protección equivalente o superior³.

La escalada inflacionista de los años setenta obligó a replantearse los mecanismos de actualización. Economías como Francia y Bélgica introdujeron fórmulas automáticas indexadas al IPC, mientras que otras (Estados Unidos o Canadá) mantuvieron largos periodos de congelación que erosionaron el poder adquisitivo del mínimo. El análisis exhaustivo de Neumark y Wascher (2008) muestra que, en ese contexto, la discusión económica pasó de la mera existencia del SMI a los métodos de indexación y a sus efectos sobre la carrera salarial y la formación de capital humano. Al mismo tiempo, la OCDE alertaba de que salarios mínimos muy elevados podían desplazar a jóvenes y trabajadores de baja cualificación hacia la economía informal.

Para el desarrollo del trabajo, deberemos definir un indicador clave como es el índice de Kaitz, siendo este la medida relativa del salario mínimo que más se utiliza en la literatura económica. Este índice se entiende como el cociente entre el salario mínimo y el salario medio.

El Global Wage Report 2024-25 de la OIT recuerda que ya en 2000-2007 más de la mitad de los países de la OCDE habían implantado fórmulas de revalorización anual basadas en la inflación o la productividad. Durante la crisis financiera de 2008-09, sin embargo, el

² Parliament of New Zealand. (1894). *Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894* (58 Vict. No. 63). Author.

United States. (1938). *Fair Labor Standards Act of 1938* (52 Stat. 1060, 29 U.S.C. § 201 et seq.). U.S. Government Printing Office.

³ Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum wages*. MIT Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD employment outlook 2024*. OECD Publishing.

incremento del salario mínimo se moderó y el OECD Employment Outlook 2020 documenta una pérdida de poder adquisitivo superior al 4 % en la mayoría de las economías avanzadas, salvo en aquellas con cláusulas de indexación automática⁴.

La pandemia de COVID-19 reabrió la discusión sobre la suficiencia del suelo salarial. Entre 2020 y 2024, 26 países de la OCDE aprobaron subidas extraordinarias, algunos (España, Corea del Sur, Nueva Zelanda) superaron el 20 % acumulado en términos reales. El OECD Employment Outlook 2024 confirma que, por primera vez desde 2008, el salario mínimo real creció más rápido que el salario medio, reduciendo la brecha del primer decil. La OIT añade que el 55 % de las economías monitorizadas registraron aumentos reales pese a la alta inflación de 2021-22 gracias a revisiones semestrales y topes anti-inflación⁵.

La aprobación de la Directiva (UE) 2022/2041 supuso un punto de inflexión: los Estados miembros deben garantizar que su salario mínimo sea «adecuado» (aproximadamente el 60 % del salario mediano o el 50 % del salario medio) y que el proceso de fijación sea transparente y participativo. Además, obliga a crear tableros comparativos que faciliten la convergencia y refuerza el papel de Eurostat en la armonización de datos.

España implantó el SMI en 1963 con 1 800 pesetas mensuales (14 pagas). Entre 1963 y 1997, las subidas siguieron una lógica de contención inflacionaria, entre 1998 y 2004 se anclaron en torno al 2 % nominal anual, y de 2004 a 2016 avanzaron lentamente (de 460 € a 655 €), manteniéndose siempre por debajo del 40 % del salario medio. Los datos oficiales del Ministerio de Trabajo (serie SMI 1963-2025) confirman que, en términos reales, el valor apenas creció un 6 % en cuarenta años.

El punto de inflexión llegó en 2018-19: el Gobierno anunció un incremento del 22 %, elevando el SMI a 900 € en 2019. Entre 2018 y 2025 la remuneración mínima española ha pasado de 735,9 € a 1 184 € mensuales (+61 %). El Real Decreto 99/2023 consolidó el compromiso de alcanzar el 60 % del salario medio nacional, y el reciente estudio de

⁴ International Labour Organization. (2024). *Global wage report 2024-25: Wages and minimum wages in the post-pandemic world*. ILO.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD employment outlook 2020*. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD employment outlook 2024*. OECD Publishing.

⁵ European Parliament, & Council of the European Union. (2022). *Directive (EU) 2022/2041 of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. Official Journal of the European Union*, L 275, 33-47.

Eurofound muestra que cada subida del 1 % del SMI elevó un 0,31 % los salarios del primer decil sin dañar el empleo⁶.

La trayectoria histórica demuestra que el salario mínimo (legal o negociado) se adapta a los objetivos de cada etapa: mitigar la pobreza laboral a finales del siglo XIX, estabilizar los mercados tras las guerras mundiales, amortiguar la desigualdad en la globalización y actuar como dique frente a la inflación pos-pandemia. Las evidencias más recientes de la OCDE, la OIT y Eurofound sugieren que subir el SMI dentro de la horquilla de referencia (50-60 % del salario medio) refuerza la cohesión social sin menoscabar el empleo, y que los mecanismos de indexación y la participación de los interlocutores sociales son claves para sostener su eficacia en el tiempo.

CAPÍTULO III: EL INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES Y SU RELACIÓN CON EL SMI

1. ¿Qué es el IPREM?

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) actúa en España como baremo económico al fijar la renta máxima o mínima que puede acreditar una persona cuando solicita becas, subvenciones, ayudas al alquiler o acceso a vivienda protegida, entre otras prestaciones públicas.

Fue creado en 2004 para reemplazar al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como referencia en dichas ayudas, dado que el SMI mantiene una finalidad eminentemente laboral, mientras que el IPREM se orienta a objetivos de índole social y administrativa.

Sus principales rasgos son los siguientes:

- Se revisa anualmente a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, al igual que otros indicadores económicos.

⁶Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). *Salario mínimo interprofesional (1963-2025)* [Data set]. Gobierno de España.

Gobierno de España. (2023). *Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. Boletín Oficial del Estado*, (41), 22385-22391.

Eurofound. (2025). *The impact of Spain's minimum wage hikes 2018-2025 on wages and employment* (Working Paper n.º ...). Publications Office of the European Union.

- Presenta varios múltiplos temporales: diario, mensual, anual sin pagas extra (12 mensualidades) y anual con pagas extraordinarias (14 mensualidades). Este detalle resulta esencial, puesto que cada programa de ayuda especifica qué modalidad del IPREM toma como base.

De este modo, la evolución de este índice condiciona directamente la intensidad y el alcance de los apoyos públicos destinados a paliar situaciones de vulnerabilidad.

El IPREM, en consecuencia, no se calcula de forma particular para cada solicitante, se trata de una cuantía fija aprobada por el Gobierno de España a la que, eso sí, se le añaden multiplicadores específicos según el tipo de prestación y la situación familiar.

En la práctica, opera como factor límite o coeficiente que marca el acceso a becas, subvenciones y demás ayudas públicas. Cuando la renta de un hogar aumenta, pero el IPREM sigue congelado (tal y como ha sucedido en los últimos años sin revisión de su importe), ese beneficiario puede perder el derecho a determinadas prestaciones.

Para comprobar si superamos el tope es necesario sumar todos los ingresos que percibimos:

- Rendimientos del trabajo: salario, pagas extras, dietas sujetas a tributación, etc.
- Pensiones y prestaciones: jubilación, incapacidad, viudedad, subsidios por desempleo, entre otras.
- Ingresos por actividades económicas: beneficios netos de actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas.
- Rendimientos del capital mobiliario: intereses de cuentas y depósitos, dividendos, cupones, etc.
- Rendimientos del capital inmobiliario: rentas procedentes del alquiler de bienes inmuebles.

El riesgo aparece cuando el IPREM permanece estático. Si el indicador se congela mientras los ingresos familiares crecen, por ejemplo, a raíz de una subida del SMI, existe la posibilidad de perder ayudas que en años anteriores sí se obtenían. Por ello, resulta esencial que las administraciones revisen y ajusten, cuando sea preciso, los multiplicadores empleados, garantizando así la equidad en el acceso a las distintas prestaciones cuando el IPREM no se actualiza.

El IPREM en 2025 permanece de forma estable comparado con el de los años 2023 y 2024 debido a las prórrogas de los Presupuestos Generales del Estado, siendo las cuantías⁷:

- Diario: 20,00 €
- Mensual: 600,00 €
- Anual (12 pagas): 7.200,00 €
- Anual (14 pagas): 8.400,00 €

TABLA: Evolución IPREM 2004-2025

Año	IPREM mensual (€)	IPREM anual 12 pagas (€)	IPREM anual 14 pagas (€)
2004	460.5	5526	6447
2005	469.8	5637.6	6577.2
2006	479.1	5749.2	6707.4
2007	499.2	5990.4	6988.8
2008	516.9	6202.8	7236.6
2009	527.24	6326.88	7381.36
2010	532.51	6390.12	7455.14
2011	532.51	6390.12	7455.14
2012	532.51	6390.12	7455.14
2013	532.51	6390.12	7455.14
2014	532.51	6390.12	7455.14
2015	532.51	6390.12	7455.14
2016	532.51	6390.12	7455.14
2017	537.84	6454.08	7529.76
2018	537.84	6454.08	7529.76
2019	537.84	6454.08	7529.76
2020	537.84	6454.08	7529.76
2021	564.9	6778.8	7908.6
2022	579.02	6948.24	8106.28
2023	600	7200	8400
2024	600	7200	8400
2025	600	7200	8400

FUENTE: Elaboración propia

⁷ Gallardo Sánchez-Toledo, A. L. (2025, 9 de junio). *IPREM 2025: qué es, cuánto es y su subida*. Blog Aegon. <https://blog.aegon.es/ahorro/iprem-2025/>

2. Relación IPREM – SMI

Tal como ha subrayado el Tribunal Constitucional, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) «representa una injerencia imperativa en el ámbito de las relaciones laborales que halla su fundamento en la tutela de un interés considerado digno y necesitado de la intervención estatal, conforme a los postulados de la Constitución» (STC 31/1984). Dicho de otra manera, la Carta Magna (en concreto su artículo 35) no solo proclama que todas las personas españolas poseen el derecho y el deber de trabajar, sino que, además, les garantiza «una remuneración suficiente para cubrir sus propias necesidades y las de su familia, sin que quepa discriminación por razón de sexo». De ahí que la razón de ser del SMI consista en fijar un umbral común que salvaguarde el nivel mínimo de ingresos del conjunto de la clase trabajadora.

En última instancia, el SMI opera como baluarte salarial que impide que quienes prestan servicios en cualquier sector perciban un sueldo inferior a esa cuantía de referencia. Sobre esta base descansan las viejas controversias de la literatura económica acerca de sus efectos sobre el empleo y la inflación y, en el caso español, sobre el impacto que la política de sucesivas revalorizaciones ha podido ejercer en la contratación (sobre todo juvenil) a lo largo de los últimos años.

Ahora bien, el SMI desempeñó durante décadas otra misión muy distinta: se utilizó como parámetro de referencia para toda clase de magnitudes, desde la retribución de los internos en los centros penitenciarios hasta los baremos de renta exigidos para disfrutar de becas, ayudas o determinados servicios públicos. Este rol secundario, de carácter meramente indicativo, fue ganando peso paulatina y económicamente, al tiempo que generaba cierta confusión sobre la verdadera naturaleza jurídica del propio SMI.

Para disipar ese equívoco, el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio (sobre racionalización del Salario Mínimo Interprofesional y aumento de su cuantía) separó nítidamente la vertiente laboral del SMI de las restantes funciones indicativas. Ello se materializó con la creación de un sustituto específico: el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Según reza la exposición de motivos de la citada norma, la finalidad esencial era circunscribir al SMI las cuestiones estrictamente laborales y trasladar a un índice autónomo todos los efectos indirectos o extralaborales.

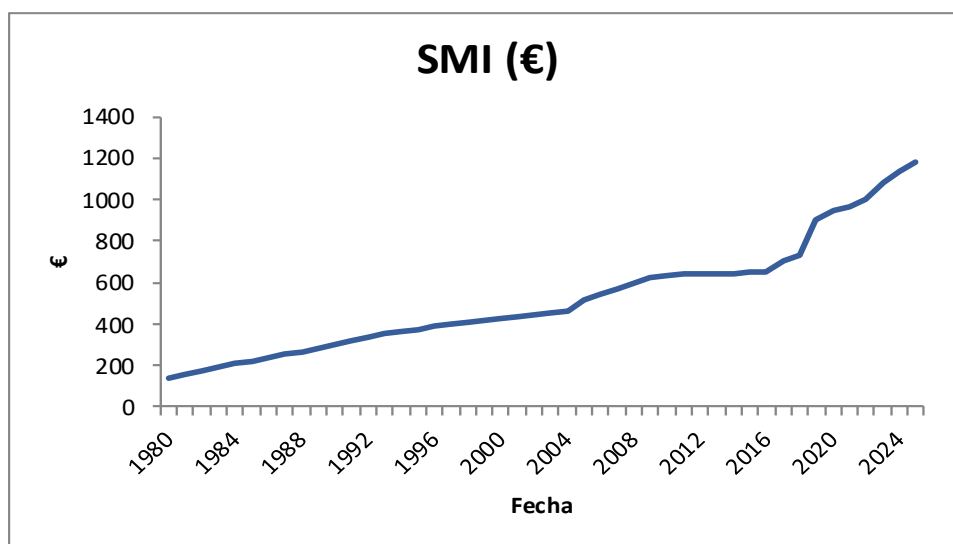
Ese trasvase resultaba lógico si se considera que la mayoría de los usos indirectos guardaban relación con prestaciones sociales (art. 3.2 RDL 3/2004) y, por ende, con el gasto

público. Al desgajar ambos ámbitos, se liberaba al SMI de las restricciones derivadas de los ciclos políticos y presupuestarios, permitiendo que su trayectoria respondiera exclusivamente a la evolución de los precios, del mercado de trabajo y de la coyuntura macroeconómica.

El resultado se aprecia con claridad en el gráfico que sigue al texto original: el SMI experimenta, desde 2004, una expansión sin precedentes que puede dividirse en cuatro intervalos, apreciables por los cambios de pendiente de la línea temporal (las flechas añadidas facilitan esta visualización). Los tramos de mayor impulso corresponden a los subperiodos 2004-2010 y 2017-actualidad, con la única interrupción del descenso ligado a la Gran Recesión.

En síntesis, la desvinculación del SMI de su antiguo papel como indicador propició incrementos más ambiciosos, ajustados a la inflación y a la situación del empleo, sin quedar lastrados por el efecto simultáneo sobre las finanzas públicas. Así, el SMI consolidó su esencia de garantía mínima de remuneración, mientras el IPREM asumió la función de referencia para la política social, estableciendo un esquema dual más coherente con las finalidades de cada instrumento.

GRÁFICO Evolución del SMI en España



FUENTE: Elaboración propia

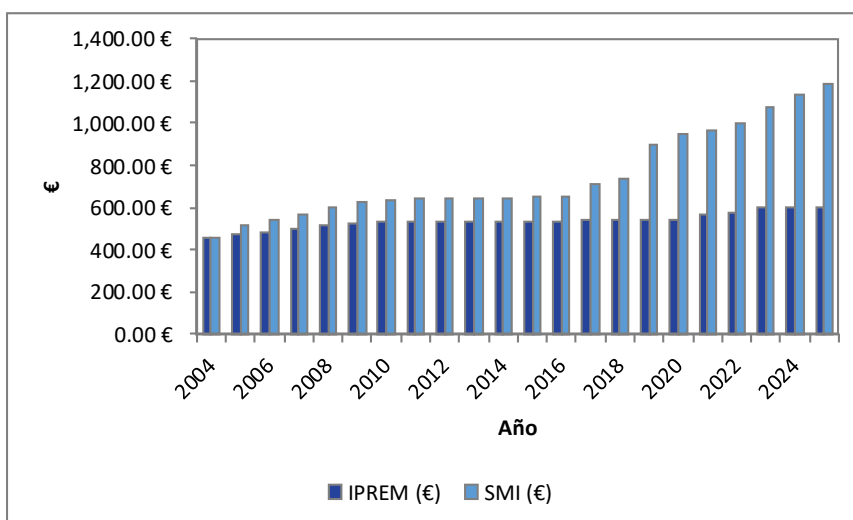
Aun así, resultaría simplista achacar únicamente al alumbramiento del IPREM la tendencia alcista que ha registrado el SMI. Existe otro ingrediente (particularmente determinante en el tramo más reciente) que explica por qué ese crecimiento se ha acelerado todavía más:

el firme compromiso de los últimos Gobiernos con la estricta observancia de la Carta Social Europea. Su artículo 4.2 proclama que «para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes Contratantes se obligan a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que asegure a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso». Aunque el tratado no precisa qué se entiende por «remuneración suficiente», el Comité Europeo de Derechos Sociales (encargado de supervisar el cumplimiento de los Estados miembros, entre ellos España) ha fijado ese listón en el 60 % del salario medio neto, con la advertencia de que jamás debe descender por debajo del 50 %. Nuestro país llevaba años incumpliendo de forma reiterada ese estándar, una situación que, por fortuna, se ha corregido en la fase expansiva actual.

Desde el prisma jurídico, no harían falta normas adicionales, puesto que el contenido de la Carta posee efectos directos. Sin embargo, la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión, cristalizará esa garantía de manera expresa, aunque el propio texto europeo permita recurrir a otros indicadores. El modo en que se incorpore la directiva al ordenamiento español será, por tanto, crucial, pues terminará de asentar la noción jurídica de «remuneración adecuada» al fijar una cuantía objetiva. Y, dicho sea de paso, ayudará a perfilar un elemento esencial del Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI.

¿Y qué ocurre con el IPREM? no ha tenido la misma fortuna. Tal y como revela el gráfico, el indicador que determina buena parte de las prestaciones sociales lleva años prácticamente congelado en términos reales, incluso más allá del ciclo de crisis económica, evidenciando un comportamiento mucho menos favorable que el seguido por el SMI.

GRÁFICO Evolución del SMI y del IPREM



FUENTE: Elaboración propia

Si repasamos la evolución histórica, se aprecia que, desde que vio la luz, el IPREM ha crecido mucho menos que el Salario Mínimo Interprofesional, hasta el extremo de equivaler ahora a apenas el 55 % de este último, es decir, algo más de la mitad. Podría objetarse, con razón, que ambos indicadores responden a misiones distintas y que, por tanto, su trayectoria divergente no tendría por qué ser perjudicial, sino simplemente coherente con esa diferenciación funcional. Bajo esa perspectiva, la cuestión importante pasa a ser otra: ¿está el IPREM fijado a un nivel realmente adecuado o suficiente? Como el IPREM determina el importe de un catálogo considerable de ayudas (sobre todo de carácter asistencial, la incógnita se traslada, en realidad, a la suficiencia material de esas prestaciones.

Un primer indicio lo encontramos en la configuración del Ingreso Mínimo Vital, cuya cuantía se ancla a las pensiones no contributivas (art. 13 de la Ley 19/2021) y elude expresamente al IPREM, una forma implícita de reconocer que referenciarse a éste dificultaría alcanzar el objetivo de combatir la pobreza y la exclusión social. Si afinamos el foco en otros ejemplos, la sospecha termina de confirmarse. Tal y como señala el caso de los subsidios por desempleo, esos subsidios apenas representan un 33 % del salario medio. Esta proporción resulta crítica si recordamos que el Comité Europeo de Derechos Sociales lleva años reprochando a España el incumplimiento de la Carta Social Europea, que exige prestaciones de al menos el 50 % de dicho salario, estimado en torno a 1 814 € mensuales para 2022.

Así pues, nuestros subsidios y, en general, cualquier ayuda vinculada al IPREM, no satisfacen su función esencial: prevenir el riesgo de pobreza. Para alinearnos con la Carta sería preciso elevar tales cuantías, situándolas en torno a 900 € mensuales, lo que supone un incremento cercano al 50 % sobre el nivel presente. No tendría sentido cumplir escrupulosamente la Carta en algunas materias y desatenderla en otras, máxime cuando sus disposiciones son directamente aplicables y exigibles.

De ahí que convenga dirigir la mirada (como ya se hizo en su momento con el SMI) al propio IPREM. La experiencia con el salario mínimo demuestra que no es aconsejable dejar su destino a la discreción política: vincularlo a un indicador objetivo, como el salario medio, ha sido clave para dotar de contenido efectivo al derecho a una remuneración adecuada. Del mismo modo, garantizar la suficiencia de las prestaciones sociales exige cristalizar una regla clara y, según la interpretación más extendida, ello implica que el IPREM no debería situarse por debajo del 50 % del salario mediano. Aunque jurídicamente podría bastar con la fuerza directa de la Carta, positivarlo (como se hizo con el SMI) contribuiría a reforzar su cumplimiento.

Probablemente, esta tarea no figure entre las reformas nucleares del futuro Estatuto del siglo XXI, pero resulta ineludible para la salud del Estado del Bienestar, dos realidades que, en el fondo, son caras de la misma moneda.

En ese paralelismo, SMI e IPREM actúan de la siguiente forma: el primero protege el poder adquisitivo del trabajo y el segundo debería salvaguardar la dignidad de la protección social⁸.

CAPÍTULO IV: COMPARACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE

1. El salario mínimo en los países de la OCDE

Bélgica

En el modelo belga el salario mínimo interprofesional recibe el nombre de *revenu minimum mensuel moyen interprofessionnel* (RMMMI) y desempeña, desde su creación en los años

⁸ Pérez del Prado, D. (2024, enero). *Del SMI al IPREM: ¿Almas gemelas?* NET21, (16), 1-6.

setenta, un papel híbrido entre el suelo legal nacional y la referencia obligatoria para la negociación sectorial.

A partir del 1 de febrero de 2025 la cuantía oficial se sitúa en 2 111,89 € brutos mensuales, cifra que, al prorratearse sobre la semana laboral estándar de 38 horas, arroja un equivalente de 12,82 €/h⁹.

La clave del sistema reside en su indexación casi automática: cuando el denominado *indice pivot* (una canasta de precios muy sensible a la energía y la alimentación) acumula un alza del 2 %, el RMMMI y todos los salarios estipulados en los convenios sectoriales se actualizan en idéntica proporción. Esta regla se entrelaza con una densa malla de convenios: más del 95 % de la fuerza de trabajo está amparada por acuerdos que, por lo general, fijan remuneraciones superiores al mínimo nacional.

El resultado es un índice de Kaitz (salario mínimo sobre salario mediano) en torno al 57 %, ligeramente por encima de la media de la OCDE, sin que los estudios del Conseil Central de l'Économie detecten efectos adversos sobre la ocupación. El debate político actual gira en torno a la propuesta sindical de elevar el umbral a 14 €/h para aproximarlos al “salario vital” calculado por organizaciones sociales, mientras las patronales alertan del riesgo de que la indexación perpetúe una espiral precios-salarios en un contexto de inflación aún elevada.

Alemania

La experiencia alemana ilustra cómo un país sin tradición de salario mínimo legal (históricamente confiado a la negociación sectorial) puede articular un mecanismo sofisticado y relativamente consensuado. El Mindestlohn nació en 2015 tras intensas discusiones parlamentarias y se ha convertido, en apenas una década, en un pilar del modelo social germano.

Desde el 1 de enero de 2025 la tarifa nacional asciende a 12,82 €/h, ajuste recomendado por la Mindestlohnkommission, órgano tripartito (tres sindicatos, tres patronales, dos expertos) encargado de revisar el valor cada dos años. Tras la subida “política” hasta 12 € en 2022 (decisión excepcional impulsada por la coalición semáforo) la comisión ha recuperado el timón técnico y persigue anclar la senda futura a la evolución media de los convenios sectoriales.

⁹ Fairwork Belgium. (n.d.). *What wages am I entitled to?* Retrieved 23 de junio de 2025, from <https://www.fairworkbelgium.be/en/faq/what-salary-am-i-entitled-to/>

Con un índice de Kaitz cercano también al 57 %, los análisis del Instituto IAB revelan un impacto distributivo claro (compresión salarial en el primer decil) y costes moderados: ciertas microempresas ajustan horas o rotación, pero sin efecto visible en el empleo agregado. La controversia se reaviva porque el SPD y el sindicato Ver.di quieren fijar un objetivo de 14 €/h antes de 2027, mientras la BDI (patronal industrial) teme el encarecimiento de la manufactura exportadora y reclama vincular cualquier alza adicional a los datos de productividad¹⁰.

Francia

El SMI francés constituye la referencia histórica europea de salario mínimo indexado. Desde el 1 de enero de 2025 se paga a 11,88 €/h, lo que equivale a 1 801,80 € brutos mensuales en una jornada legal de 35 horas.

Su fórmula de revalorización es doble: incorpora el 100 % de la inflación sufrida por los hogares del primer quintil de ingresos y añade la mitad del incremento del salario promedio de obreros y empleados. Esta combinación garantiza un mantenimiento del poder adquisitivo y, al tiempo, vincula la dinámica del SMIC al resto de la estructura salarial. Cuando el IPC supera en 2 puntos porcentuales al nivel vigente desde la última revisión entra en juego un aumento “intermedio” automático (*cláusula gasoil*). Además, cualquier Ejecutivo dispone del llamado *coup de pousse*, un retoque discrecional que el Gobierno Macron no ha utilizado desde 2023 para no alimentar expectativas inflacionarias. Con todo, el índice de Kaitz se sitúa en torno al 60 %, exactamente el listón que el Comité Europeo de Derechos Sociales interpreta como “remuneración suficiente”.

Los estudios del *Trésor* concluyen que la mitad de la reducción de la desigualdad en la cola inferior de la distribución salarial desde 2000 es atribuible al SMIC, aunque se advierte del posible “efecto umbral” que frena ascensos hacia los salarios de convenio. La patronal MEDEF presiona para moderar futuros incrementos, mientras los sindicatos exigen una prima extraordinaria que compense el alza de los alquileres¹¹

Italia

¹⁰ Thomas, U., & Eisele, C. (2024, 29 de noviembre). *Increase in the mini- and midi-job limit from January 1, 2025*. Baker Tilly.

¹¹ Ragupathy, P. (2024, 8 de octubre). *French minimum salary (SMIC) increases on 1st November 2024*. Prasanth Ragupathy. <https://prasanthragupathy.com/2024/10/french-minimum-salary-smic-increases-on-1st-november-2024/>

Italia sobresale en la OCDE porque carece de salario mínimo estatutario: los sueldos mínimos se fijan en unos 850 convenios colectivos sectoriales (denominados *contratti collettivi nazionali di lavoro*) que cubren, según el INPS, al 95 % de los asalariados. Ese entramado es herencia del pacto social de los años noventa y se considera una piedra angular del modelo italiano de relaciones laborales. Sin embargo, la fragmentación y la proliferación de convenios “pirata” han reabierto el debate legislativo. Desde 2019 se suceden propuestas (la más reciente, DDL S.658/2024) para implantar un umbral nacional próximo a 9,5 €/h, es decir, alrededor del 60 % del salario mediano.

Confindustria y los mayores sindicatos (CGIL, CISL y UIL) han bloqueado el texto alegando que un suelo legal minaría la negociación colectiva y no resolvería la economía sumergida. Paralelamente, la Directiva (UE) 2022/2041 obliga a Roma a “demostrar” que la cobertura convencional garantiza un salario adecuado, el Ministerio de Trabajo ultima un registro público de convenios representativos para sortear la imposición de una tarifa legal. El problema es palpable en sectores con baja sindicación (logística, agricultura, *gig economy*) donde el ISTAT ha documentado salarios efectivos por debajo de 7 €/h, sobre todo en el Mezzogiorno.

De cara a 2026, la presión combinada de Bruselas y la opinión pública podría desembocar en un compromiso intermedio: certificar los convenios que garanticen, como mínimo, el 50 % del salario mediano y sancionar los acuerdos a la baja¹².

Portugal

La *Remuneração Mínima Mensal Garantida* (RMMG) portuguesa se ha convertido en la locomotora de los sueldos más bajos de la Península.

Con el Decreto-Lei 112/2024 el Ejecutivo de Lisboa la eleva a 870 € mensuales el 1 de enero de 2025 y confirma la hoja de ruta pactada con la Concertação Social para alcanzar 1 020 € en 2028. A diferencia de Bélgica o Francia, Portugal no emplea reglas automáticas: el Gobierno negocia cada otoño con patronales y centrales sindicales, y en los dos últimos años optó por anticipar los tramos previstos para neutralizar el choque inflacionario.

¹² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2025, 19 de marzo). Italy: Minimum wage country profile. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/minimum-wage/italy>

Según la OCDE, el índice de Kaitz luso ronda ahora el 62 %, uno de los más altos de la organización. Los informes del Banco de Portugal sugieren que la medida ha reducido las brechas de renta en el interior y mejorado la retención de empleo en hostelería, mientras la confederación empresarial CIP alerta de tensiones de margen en micro-empresas exportadoras.

Para amortiguar el golpe se ofrecen bonificaciones temporales en las cotizaciones y créditos fiscales a la contratación indefinida de trabajadores a salario mínimo. Economistas próximos al Gobierno discuten introducir una regla semiautomática vinculada a la productividad potencial para el próximo ciclo 2029-2031, evitando que la política quede a merced de la coyuntura electoral¹³.

Desde 2025 la Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) no solo sube a 870 € en el territorio continental, sino que presenta variaciones regionales: la Asamblea Legislativa de Madeira elevó el suelo a 915 € y el Gobierno de las Azores lo fijó en 913,50 €, reconociendo los mayores costes de vida insulares.

La cobertura del salario mínimo sigue siendo muy alta: los Quadros de Pessoal muestran que en 2022 22,8 % de los asalariados (casi uno de cada cuatro) cobraba exactamente la RMMG, con especial concentración entre trabajadores con educación básica (32,9 %) y entre extranjeros (38 %).

El Boletim Económico del Banco de Portugal (oct-2024) anticipa que el crecimiento salarial real se moderará tras el repunte de 2024 (+4,6 %), convergiendo con la productividad en 2025-26, el banco advierte de que mantener alzas del mínimo sin ganancias de eficiencia “implicaría tensión de márgenes empresariales”.

Finalmente, el Decreto-Lei 112/2024 forma parte del “Acordo Tripartido 2025-2028”, que compromete subidas de 50 € anuales hasta llegar a 1 020 € en 2028. Ese calendario se matizará con una regla semiautomática ligada a la productividad potencial, discusión que ya está sobre la mesa de la Concertação Social.

Estados Unidos

Analizar el salario mínimo en Estados Unidos obliga a distinguir entre el umbral federal y la constelación de normas estatales y municipales. El valor federal fue fijado en 7,25 US\$/h

¹³ Presidência do Conselho de Ministros. (2024, 19 de diciembre). *Decreto-Lei n.º 112/2024: Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2025*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/112-2024-900706889>

el 24 de julio de 2009 y no ha vuelto a actualizarse, de modo que hoy equivale a apenas el 29 % del salario mediano y se mantiene como el más bajo (en términos reales) desde la década de 1950.

No obstante, 31 Estados, el Distrito de Columbia y centenares de ciudades han aprobado tarifas superiores, el caso más notable es Washington D. C., donde el salario mínimo pasó a 17,50 US\$/h en 2024 y subirá a 17,95 US\$/h el 1 de julio de 2025. Estados como California (16,50 US\$/h) o Nueva York (17 US\$/h en NYC) siguen la misma senda.

Esta fragmentación crea disparidades de más del 140 % entre territorios y complica la medición de efectos macroeconómicos. Los proyectos “Raise the Wage Act” (demócrata) y “Higher Wages for American Workers Act” (bipartidista Hawley-Welch) pretenden elevar el umbral federal a 15 US\$/h o 14 US\$/h indexados al deflactor PCE, pero la falta de mayoría en el Senado hace improbable una reforma a corto plazo¹⁴.

Persisten además sub-mínimos: 2,13 US\$/h para *tipped workers* y 4,25 US\$/h para jóvenes en sus primeros 90 días. Las proyecciones del Congressional Budget Office apuntan a una ganancia salarial neta para el primer quintil, compensada por pérdidas puntuales de empleo en restauración de bajo margen, economistas como Dube destacan que las elasticidades negativas se diluyen en los Estados que ya superan los 12 US\$/h¹⁵.

El umbral federal de 7,25 \$/h ha perdido casi toda relevancia: en 2024 solo 1 % de los trabajadores por hora cobraba esa cantidad o menos, según la BLS esa mínima cobertura explica que, en términos reales, el valor del mínimo se sitúe en su nivel de poder adquisitivo más bajo desde 1949. La respuesta ha sido una rápida descentralización regulatoria. Destacan dos ejemplos:

- Washington D. C., que indexa automáticamente su salario mínimo al IPC-W y lo subirá a 17,95 \$/h el 1 de julio de 2025, manteniéndose como el más alto del país.
- California (AB 1228), donde las cadenas de comida rápida con más de 60 locales pagan 20 \$/h desde abril 2024 y operan bajo un Fast-Food Council capaz de autorizar incrementos anuales adicionales de hasta el 3,5 %, los primeros datos

¹⁴ District of Columbia Department of Employment Services. (n.d.). *Office of Wage-Hour Compliance*. District of Columbia Government. Retrieved June 23, 2025, from <https://does.dc.gov/service/office-wage-hour-compliance-0>

¹⁵ U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. (n.d.). *Minimum wage*. U.S. Department of Labor. Retrieved June 23, 2025, from <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage>

revelan menor rotación laboral y empleo global estable, aunque el sector denuncia alzas de precios y ajustes de horas

En el plano federal, tanto la versión 2023 de la “Raise the Wage Act” como la más reciente “Higher Wages for American Workers Act” siguen bloqueadas en el Senado, el CBO estima que llevar gradualmente el piso a 11 \$/h en 2025 elevaría los ingresos de 17 millones de trabajadores y recortaría el empleo en 0,1 %.

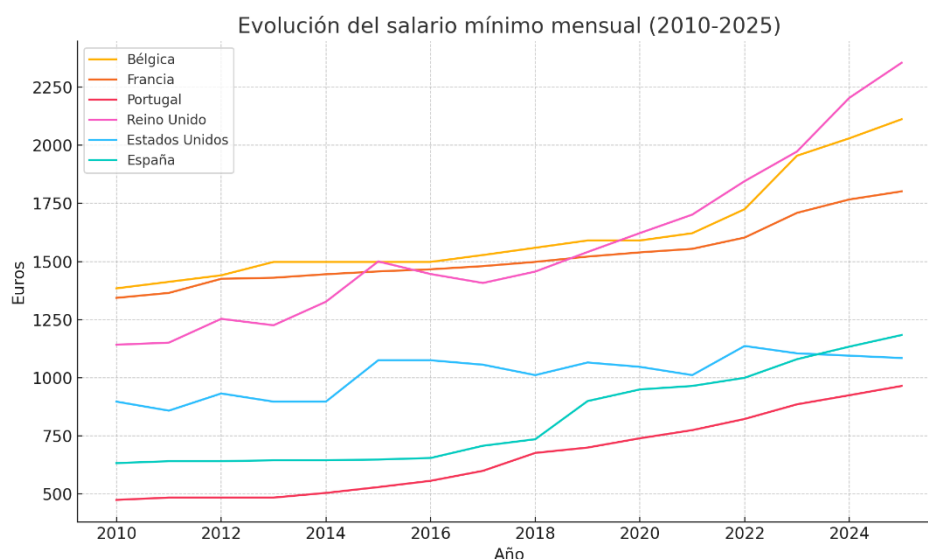
Reino Unido

El Reino Unido culmina en 2025 la transformación de su salario mínimo en un auténtico “salario de subsistencia” legislado. Desde el 1 de abril de 2025 la National Living Wage (NLW) aumenta a 12,21 £/h y, por primera vez, se extiende a los trabajadores de 21 años o más (antes 23).

La cuantía se determina cada otoño tras el informe de la Low Pay Commission (LPC), organismo tripartito que evalúa productividad, inflación y distribución salarial, y que opera con un mandato explícito: alcanzar dos tercios del salario mediano en 2026. Con la nueva tarifa el índice de Kaitz británico ronda el 62 %, y la LPC cuantifica que alrededor de 2,7 millones de empleados (un 9 % de la fuerza laboral) se beneficiarán directamente. Estudios longitudinales de la LPC han descartado efectos negativos en el nivel agregado de empleo y subrayan, en cambio, la reducción de la brecha de género y el impulso a la demanda interna en regiones con menor productividad.

El debate futuro se vertebra en torno a la propuesta de la *Living Wage Foundation*, que reclama un “Real Living Wage” superior a 13 £/h ligado al coste real de la vida (sobre todo alquileres), y a la idea del Tesoro de ajustar la NLW a un IPC que excluya vivienda para frenar el *pass-through* inflacionario. Con las elecciones generales previstas para 2026, los dos grandes partidos coinciden en mantener la autonomía de la LPC, si bien difieren en el ritmo de convergencia hacia el 66 % del salario mediano.

GRÁFICO: Evolución Salario Mínimo en algunos países de la OCDE (2010-2025)



FUENTE: Elaboración propia

2. Perspectiva 2025-2030 del salario mínimo

A la salida de la ola inflacionaria de 2021-24 la OCDE anticipa un escenario de “desinflación incompleta”: la inflación agregada se mantendrá en el 4,2 % en 2025 y aún rondará el 3,2 % en 2026, de modo que los salarios nominales seguirán sometidos a una fuerte presión alcista para preservar el poder de compra. El propio OECD Economic Outlook 2025/1 subraya que, tras el uso intensivo del salario mínimo como escudo anti-pérdida de renta durante la pandemia, las revisiones automáticas ligadas al IPC corren ahora el riesgo de anclar expectativas de precios si la desinflación se retrasa¹⁶.

En Europa, el motor regulatorio es la Directiva (EU) 2022/2041, cuyo plazo de plena aplicación vence el 15 de noviembre de 2026. Un informe del instituto alemán WSI, publicado en abril de 2025, confirma que la mayoría de los Estados miembros ya bordean o superan el listón del 60 % del salario mediano, pero advierte de tres rezagados —Italia, Hungría y Chequia— que aún dependen del argumento de la alta cobertura convencional

¹⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). OECD economic outlook 2025/1. OECD Publishing.

para justificar la ausencia de un mínimo legal, de no acelerar las reformas, se exponen a procedimientos de infracción por parte de la Comisión¹⁷.

Alemania ofrece el caso más visible de senda “técnica” pos-pandemia. Tras la controvertida subida política a 12 €/h de 2022, la Mindestlohnkommission acordó elevar la tarifa a 13,90 € el 1 de enero de 2026 y a 14,60 € el 1 de enero de 2027, lo que situará el índice de Kaitz en torno al 63 %. El ministro de Trabajo ha celebrado el pacto como ejemplo de diálogo social, aunque los socialdemócratas mantienen la ambición de alcanzar los 15 € en 2028 y las patronales alertan de que la industria exportadora afronta ya la peor década de márgenes desde la reunificación¹⁸.

Portugal ha optado por una hoja de ruta tripartita. El Decreto-Lei 112/2024 fijó la Remuneração Mínima Mensal Garantida en 870 € desde enero de 2025 y ratificó la meta de 1 020 € en 2028. El Gobierno sopesa ahora sustituir la negociación anual por una regla semiautomática anclada a la productividad potencial para el ciclo 2029-31, de modo que la curva de incrementos quede blindada frente al vaivén político y al mismo tiempo se limite el impacto en micro-empresas exportadoras, cuyo margen medio se ha reducido cinco puntos desde 2021¹⁹.

En España, el Real Decreto 99/2023 consolidó la referencia del 60 % del salario medio, la cuantía alcanza 1 184 € en 2025 y se revisará cada semestre si la inflación subyacente supera el 3 %. Esa cláusula busca evitar que la ganancia real acumulada desde 2018 —más de veinte puntos sobre el IPC— se diluya en los próximos shocks, a la vez que da seguridad jurídica a los convenios colectivos que utilizan el SMI como suelo para actualizar tablas.

La perspectiva estadounidense se dirime entre Washington y los estados. El proyecto Higher Wages for American Workers Act of 2025 (impulsado por los senadores Hawley y Welch) pretende llevar el mínimo federal a 15 US\$/h en 2026 y ligarlo después al IPC, pero

¹⁷European Parliament & Council of the European Union. (2022). Directive (EU) 2022/2041 of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. *Official Journal of the European Union*, L 275, 33-47.

WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. (2025). Stand der Mindestlohn-Umsetzung in der EU: Bericht April 2025. Hans-Böckler-Stiftung.

¹⁸Mindestlohnkommission. (2024). Beschluss über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns 2026-2027. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2022). Zweites Mindestlohnerhöhungsgesetz (BGBl. I S. 862).

¹⁹República Portuguesa. (2024). Decreto-Lei n.º 112/2024, de 18 de dezembro, que atualiza a remuneração mínima mensal garantida. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 245.

Governo de Portugal. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2024). Acordo de Concertação Social para a RMMG 2025-2028.

su aprobación sigue en el limbo del Senado. Mientras tanto, 31 estados ya remuneran por encima de los 12 US\$/h y varios (California, Nueva York, Washington D. C.) superarán los 17 US\$/h en 2025. El resultado probable es que, aun sin reforma federal, más de dos tercios de la fuerza laboral quede cubierta por mínimos estatales de 15 US\$/h antes de 2030²⁰.

En Asia, Japón ha convertido la subida salarial en instrumento de política macro para escapar de la deflación crónica. Tras encadenar dos aumentos anuales superiores al 4 %, el gabinete Kishida mantiene el objetivo de llevar la media nacional a 1 500 ¥/h “a principios o mediados de los años 2030”, un panel del Ministerio de Trabajo sugiere adelantarlo a 2030 si la inflación subyacente se encauza. Eso obliga a subidas próximas al 5 % anual sobre el nivel de 2025 (1 115 ¥), con un paquete de incentivos fiscales para pymes²¹.

Corea del Sur, por su parte, vive un pulso abierto: las centrales sindicales reclaman 11 500 ₩/h en 2026 (+14,7 %), mientras el gobierno propone una senda plurianual que combine IPC subyacente y productividad para acercarse a 13 000 ₩/h en 2030. El debate es más que nominal: el país ya exhibe una de las elasticidades empleo-salario más bajas de la OCDE gracias a su denso tejido de pymes tecnológicas, pero el Banco de Corea advierte de que un salto demasiado rápido podría erosionar la competitividad del textil y la restauración²².

A partir de 2025, tres factores estructurales moldearán la trayectoria global. Primero, la desinflación gradual mantendrá vivas las cláusulas automáticas de Bélgica, Francia o Portugal, con el consiguiente riesgo de espiral salarios-precios si los precios energéticos vuelven a tensarse. Segundo, el bajo crecimiento de la productividad (la OCDE lo sitúa en torno al 1 % anual) limitará la capacidad de las micro-empresas de servicios para absorber incrementos, lo que ya ha llevado a Alemania y Portugal a ampliar bonificaciones en cotizaciones. Finalmente, la expansión de la economía de plataformas reabre la cuestión de los salarios mínimos “por tarea”: los ministros de Trabajo del G-20 acordaron en 2023

²⁰U.S. Congress. (2025). Higher Wages for American Workers Act of 2025 (S. 1970). <https://www.congress.gov>
National Conference of State Legislatures. (2025). State minimum wage increases for 2025. <https://www.ncsl.org>
Congressional Budget Office. (2024). The budgetary effects of increasing the federal minimum wage to \$15 in 2026.

²¹ Cabinet Office, Government of Japan. (2024). Council on Economic and Fiscal Policy: Policy guidelines for FY 2025 wage increases. Government of Japan.
Ministry of Health, Labour and Welfare. (2025). Minimum wage trends and targets report 2025. Author.

²²Ministry of Employment and Labor, Republic of Korea. (2024). Proposal for the minimum wage for 2026. Government of Korea.

Bank of Korea. (2025). Quarterly economic outlook: Risks to service-sector competitiveness.

un marco para garantizar una remuneración equivalente al mínimo por hora, y la OIT estima que, de aquí a 2030, más de uno de cada diez trabajadores en la OCDE obtendrá al menos un tercio de sus ingresos a través de plataformas digitales²³.

Según la OCDE, el escenario base contempla que la mayoría de las economías avanzadas consoliden un salario mínimo entre el 60 % y el 65 % del salario mediano antes de 2030. En un escenario optimista (con repunte de la productividad y aprobación del proyecto Hawley-Welch) Alemania y Francia cruzarían la barrera de los 15 €/h en 2028 y Japón alcanzaría los 1 500 ¥ en 2030, en el extremo opuesto, si la inflación se enquistara por encima del 4 % y aflora una recesión leve en 2026-27, varios gobiernos podrían congelar los mínimos durante dos ejercicios, haciendo retroceder el índice de Kaitz tres o cuatro puntos y reavivando la pobreza laboral en los servicios de baja cualificación.

En conclusión, la década que se abre consolidará al salario mínimo como un instrumento anticíclico de cohesión: cuanto más lenta sea la inflación en retroceder, más decisiva será la indexación (o su ausencia) para salvaguardar el poder de compra de los trabajadores y, al mismo tiempo, para contener los márgenes de pequeñas empresas y evitar desplazamientos a la informalidad. El éxito dependerá de equilibrar subidas nominales con productividad, de reforzar los mecanismos de diálogo social y de acompañar las alzas con políticas de apoyos selectivos a los sectores intensivos en mano de obra.

CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN 1. Evidencia empírica y empleo: El recorrido histórico muestra que los efectos del salario mínimo sobre el empleo no son universales: dependen de la elasticidad de la demanda laboral, de la concentración empresarial y del peso de los servicios de baja productividad. Allí donde existe poder de monopsonio, un umbral moderado puede incluso aumentar la contratación al acercar salario y productividad marginal, en sectores muy competitivos, en cambio, la respuesta típica es recortar horas

²³ Ministry of Employment and Labor, Republic of Korea. (2024). Proposal for the minimum wage for 2026. Government of Korea.

Bank of Korea. (2025). Quarterly economic outlook: Risks to service-sector competitiveness.

más que plantillas. La relación negativa salario-empleo, por tanto, solo emerge bajo condiciones específicas y no debería asumirse como regla general.

CONCLUSIÓN 2. Herramienta de cohesión y redistribución: Las experiencias de Francia, Portugal y el Reino Unido confirman que situar el salario mínimo en torno al 60 % del salario mediano reduce sustancialmente la brecha del primer decil y recorta entre dos y tres puntos el índice de Gini. Cuando las subidas se combinan con créditos fiscales al trabajo y bonificaciones a la contratación indefinida, el impacto redistributivo se amplifica y se consolida un pilar eficaz contra la pobreza laboral y la desigualdad territorial.

CONCLUSIÓN 3. Importancia de los mecanismos de actualización: Las fórmulas automáticas de indexación al IPC (belga o francesa) protegen el poder adquisitivo, pero corren el riesgo de anclar expectativas inflacionarias si los precios se moderan lentamente. Los modelos de comisión experta, como los de Alemania o Australia, introducen flexibilidad técnica y mayor legitimidad social siempre que definan criterios explícitos de productividad y cuenten con la participación sindical. Así, el procedimiento de revisión resulta casi tan decisivo como la cuantía inicial.

CONCLUSIÓN 4. Convergencia y divergencia en la OCDE: La Directiva 2022/2041 cataliza la convergencia europea hacia el umbral del 60 % del salario mediano, pero dentro de la OCDE persiste una brecha de más de treinta puntos entre el nivel federal estadounidense y el de Luxemburgo. Esta heterogeneidad revela que el salario mínimo cumple funciones distintas según la densidad sindical, el grado de informalidad y la estructura sectorial de cada país, por lo que las comparaciones deben ajustarse por paridad de poder adquisitivo y cobertura efectiva.

CONCLUSIÓN 5. Lecciones del caso español: La elevación rápida del SMI español, del 45 % al 60 % del salario medio entre 2018 y 2025, demuestra que incrementos ambiciosos pueden coexistir con creación neta de empleo si se acompañan de bonificaciones selectivas a pymes y de un refuerzo de la inspección laboral. Estudios de Eurofound estiman que cada punto de subida elevó un 0,31 % los salarios del primer decil sin impactar el paro agregado, aunque algunas microempresas respondieron ajustando horas trabajadas.

CONCLUSIÓN 6. IPREM y coherencia de la política social: La desvinculación entre SMI e IPREM permitió revalorizar con fuerza el salario mínimo, pero mantuvo rezagadas muchas prestaciones públicas ligadas a este indicador social. Con un IPREM todavía por debajo del 50 % del salario mediano, becas y subsidios pierden capacidad

protectora. Establecer una regla automática de actualización para el IPREM, paralela a la del SMI, cerraría la brecha y reforzaría la coherencia redistributiva del conjunto de políticas de bienestar.

CONCLUSIÓN 7. Retos para 2025-2030: La sostenibilidad del salario mínimo como instrumento de cohesión dependerá de sortear tres riesgos simultáneos: una inflación que podría permanecer por encima del 3 %, el bajo crecimiento de la productividad en servicios intensivos en mano de obra y la expansión de la gig economy, que desdibuja la jornada estándar. El equilibrio requerirá indexación prudente, diálogo social tripartito y ayudas transitorias a micro-empresas, asegurando que la convergencia hacia el 60-65 % del salario mediano no deteriore ni la competitividad ni la formalidad del empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Cabinet Office, Government of Japan. (2024). *Council on Economic and Fiscal Policy: Policy guidelines for FY 2025 wage increases*.

Card, D., & Krueger, A. B. (1994). *Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*. *American Economic Review*, 84(4), 772-793.

Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.

Congressional Budget Office. (2024). *The budgetary effects of increasing the federal minimum wage to \$15 in 2026*.

Deere, D., Murphy, K., & Welch, F. (1995). *Employment and the 1990-1991 minimum-wage hike*. *American Economic Review*, 85(2), 232-237.

District of Columbia Department of Employment Services. (s. f.). *Office of Wage-Hour Compliance*.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2025, 19 marzo). *Italy: Minimum wage country profile*.

European Parliament & Council of the European Union. (2022). *Directive (EU) 2022/241 of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union*. *Official Journal of the European Union*, L 275, 33-47.

Fairwork Belgium. (s. f.). *What wages am I entitled to?*

Gallardo Sánchez-Toledo, A. L. (2025, 9 junio). *IPREM 2025: qué es, cuánto es y su subida*. Blog Aegon.

Hamermesh, D. S. (1981). *Minimum wages and the demand for labor*. *Economic Inquiry*, 19(3), 387-400.

Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894 (Nueva Zelanda).

International Labour Organization. (2024). *Global wage report 2024-25: Wages and minimum wages in the post-pandemic world*.

Low Pay Commission. (2024). *National Minimum Wage report 2024*.

Mindestlohnkommission. (2024). *Beschluss über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns 2026-2027*.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). *Salario mínimo interprofesional (1963-2025)* [Base de datos]. Gobierno de España.

Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum wages*. MIT Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD employment outlook 2024*. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *OECD economic outlook 2025/1*. OECD Publishing.

Parliament of New Zealand. (1894). *Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894* (58 Vict. No. 63).

Pérez del Prado, D. (2024, enero). *Del SMI al IPREM: ¿Almas gemelas?* *NET21*, (16), 1-6.

Presidência do Conselho de Ministros. (2024, 19 diciembre). *Decreto-Lei n.º 112/2024: Atualiza o valor da remuneração mínima mensal garantida para 2025*. *Diário da República*.

República Portuguesa. (2024). *Decreto-Lei n.º 112/2024, de 18 de dezembro, que atualiza a remuneração mínima mensal garantida.*

Ragupathy, P. (2024, 8 octubre). *French minimum salary (SMIC) increases on 1st November 2024.*

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. *Boletín Oficial del Estado*, 41, 22385-22391.

Thomas, U., & Eisele, C. (2024, 29 noviembre). *Increase in the mini- and midi-job limit from January 1, 2025.* Baker Tilly.

U.S. Congress. (2025). *Higher Wages for American Workers Act of 2025 (S. 1970).*

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. (s. f.). *Minimum wage.*

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. (2025). *Stand der Mindestlohn-Umsetzung in der EU: Bericht abril 2025.* Hans-Böckler-Stiftung.