



## Trabajo Fin de Grado

El Salario Mínimo Interprofesional:  
justificaciones teóricas y situación en España

Autor

Jesús Pablo Martínez Rubio

Directora

Angelina Lázaro Alquézar

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2025

## **Resumen del proyecto**

La finalidad de este Trabajo Fin de Grado es realizar un análisis sobre los principios, procesos de implantación y resultados del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), repasando sus antecedentes históricos, así como su aparición en España y su posterior evolución.

Por otro lado, se estudian los modelos teóricos más importantes en este campo: el modelo competitivo o neoclásico y el monopsonio o monopolio de demanda. Además, se analiza el Índice de Kaitz y su relación con el desempleo en España.

Por último, se realiza una comparativa del salario mínimo en los países de la Unión Europea.

El trabajo cierra con un apartado de conclusiones.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	5
2.1 LOS ORÍGENES DEL SALARIO MÍNIMO .....	5
3. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA.....	7
3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN ESPAÑA .....	7
3.2 EL SMI A PARTIR DE 1963 .....	7
3.3 EL SMI TRAS 1975.....	8
4. MODELOS TEÓRICOS SOBRE LOS EFECTOS DEL SMI EN EL EMPLEO .....	13
4.1 EL MODELO COMPETITIVO O NEOCLÁSICO .....	13
4.2 EL MONOPSONIO O MONOPOLIO DE DEMANDA.....	16
5. EL ÍNDICE DE KAITZ Y EL DESEMPLEO EN ESPAÑA .....	18
5.1 DEFINICIÓN Y SIGNIFICADO.....	18
5.2 ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE.....	18
5.3 ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL ÍNDICE DE KAITZ Y LA TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA.....	20
6. EL SALARIO MÍNIMO EN LA UNIÓN EUROPEA .....	22
7. CONCLUSIONES .....	24
8. BIBLIOGRAFÍA.....	25

# 1. INTRODUCCIÓN

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es una de las cuestiones más relevantes en la actualidad de los países desarrollados y una de las mayores fuentes de debate político en los últimos años: Sus defensores y detractores, tanto políticos como economistas y agentes sociales, debaten en torno a dicho concepto económico, sobre las diferentes consecuencias que supone el hecho de establecer un salario mínimo, así como de los efectos de aprobar modificaciones del mismo; además es un tema que afecta a todos los trabajadores de un país.

Según la definición utilizada por el INE<sup>1</sup> el salario mínimo,

*"fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo. El Gobierno regula anualmente, previa consulta con las Organizaciones Sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el Salario Mínimo Interprofesional, tanto para trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general"<sup>2</sup>.*

Como se verá más adelante, el salario mínimo aparece en España por primera vez en 1963, con una cuantía de 1800 pesetas al mes (10,8 euros). Desde entonces y hasta la actualidad, nuestro país ha ido atravesando diferentes momentos cruciales que se han traducido en el aumento del SMI. El cambio de régimen político, pasando de dictadura a democracia, la incorporación a la Unión Europea, con su posterior adopción de divisa común, las fuertes crisis económicas que se han producido durante todo este periodo, son alguno de ellos. A los que se une la singularidad del mercado laboral español caracterizado por su problema endémico de elevadas tasas de desempleo. Estos son solo algunos de los acontecimientos y particularidades de nuestro país que han influenciado directamente en la evolución del SMI, al tiempo que en el poder adquisitivo de los españoles a lo largo del tiempo.

Por tanto, es la relevancia del SMI, con implicaciones políticas, sociales y económicas, lo que me ha motivado a elegir este tema como objeto de estudio. En concreto, comenzando por sus antecedentes históricos, la aparición del SMI en España y su posterior evolución hasta la actualidad, así como el análisis de los principales modelos teóricos en este campo: el modelo competitivo o modelo neoclásico, el monopsonio o monopolio de demanda y el modelo de los salarios de eficiencia; los estos modelos serán definidos y explicados para la mejor comprensión del tema que nos ocupa. Este trabajo hará principalmente hincapié en el caso de España, utilizando ciertos indicadores como el Índice de Kaitz y su correlación o no correlación con el desempleo en España. También se realizará una comparativa con otros países de la Unión Europea para observar cómo actúan los diferentes países sobre un tema tan discutido como relevante en nuestras sociedades occidentales.

La metodología utilizada para este TFG ha sido la recopilación de información de diferentes libros y artículos, páginas web y vídeos, así como el uso de estadísticas y datos oficiales para la realización de gráficos y comparativas que ayuden a la comprensión de lo que se explica.

---

<sup>1</sup> Esta definición de salario mínimo y otros conceptos pueden consultarse en la página del INE <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=5100>

<sup>2</sup> El Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo público español encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos.

## 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

### 2.1 LOS ORÍGENES DEL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo en la actualidad puede tener distintas acepciones. Si nos fijamos, por ejemplo, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta define el salario mínimo como<sup>3</sup>:

*“la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de acuerdo individual”<sup>4</sup>.*

Pero como podemos intuir para llegar a la definición actual se han ido produciendo numerosos cambios hasta llegar a lo que interpretamos por salario mínimo a día de hoy. Podemos ir hasta la época mesopotámica con el famoso Código de Hammurabi, 1750 antes de Cristo, para encontrar lo que podemos interpretar como la primera referencia a algo similar a un salario mínimo, pues en dicho código se establecían ciertos salarios mínimos para algunos oficios.

Desde esta primera aparición del salario mínimo en el año 1750 antes de Cristo no fue hasta finales del siglo XIX cuando se reconoce al primer sistema formal de salario mínimo de la Edad Moderna en Nueva Zelanda. Su origen fue motivado por una huelga marítima en el año 1890, una de las huelgas más importantes de la historia. Como consecuencia se formuló en el año 1894 la Ley de Conciliación y Arbitraje Industrial. Esta ley fue diseñada para resolver las disputas laborales existentes en la época, así como asegurar un mejor nivel de vida de los trabajadores estableciendo un salario mínimo obligatorio y una mejora en las condiciones de empleo.

Casi al mismo tiempo en el año 1896, la colonia de Victoria en Australia modificó la *Ley de fábricas y tiendas* para crear una Junta de Salarios. Dicha junta no estableció un salario mínimo universal para todos los trabajos, pero sí que fijó unos salarios básicos para seis industrias que se consideró que pagaban salarios bajos.

En ambos casos hay que mencionar la importancia que tuvo el Vaticano, pues el Papa León XIII pidió la aprobación de leyes que solucionasen los conflictos que se producían con los empleados del Estado; el principal problema era la protesta por unos sueldos bajos. El mensaje del Papa caló hondo en los países con gran cantidad de trabajadores católicos como Nueva Zelanda o Australia.

Bien es cierto que entre el mencionado código de Hammurabi y la *Ley de Conciliación y Arbitraje Industrial* de Nueva Zelanda, hubo diversos eventos y avances que provocaron dicho desarrollo en el tiempo. Ejemplo de ello lo podemos encontrar en la época del Imperio Romano, donde el emperador Diocleciano creó el *Edicto de Precios Máximos* en el año 301. Fue un intento, entre otras cosas, de frenar la inflación que estaba sufriendo el imperio. Dicho edicto establecía los salarios para los trabajadores según su categoría o nivel de cualificación, también fijaba el precio máximo al que podían venderse muchos productos como el trigo, la carne o los huevos entre otros, así como las penas en caso de incumplir dicho edicto, llegando incluso a la pena de

---

<sup>3</sup> Esta definición de salario mínimo y otros conceptos pueden consultarse en la página de la OIT <https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages/how-define-minimum-wage>

<sup>4</sup> La OIT es la única agencia ‘tripartita’ de la ONU, para el mundo del trabajo. Reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

muerte. La reforma terminó fracasando debido a su impopularidad entre los productores de dichos productos los cuales se negaban a cumplir con los límites establecidos.

Otro evento que debemos recalcar es la importancia que tuvo la Peste Negra, si bien en un primer momento, nos puede parecer sorprendente nos tenemos que situar en mitades del siglo XIV. La gran mortalidad causada por la pandemia (acabó con más de un tercio de la población europea) tuvo muchos efectos sobre los distintos países a los que afectó. Para el tema que nos atañe nos fijamos en el caso de la Inglaterra medieval. La pandemia llegó en 1349 y a causa de la gran cantidad de muertes que produjo, no había suficientes trabajadores para todos los señores feudales. Se necesitaban más granjeros, artesanos o sirvientes de los que había, lo que provocó algo inaudito hasta el momento, debido al gran número de señores feudales que no tenían el servicio necesario para trabajar y controlar sus territorios. Estos trabajadores podían pedir cantidades de salario bastante más elevadas de lo habitual.

Todo esto provocó que el Rey Eduardo III emitiera la *Ordenanza de Braceros* que establecía no un salario mínimo para los trabajadores, sino un salario máximo, además de modificaciones a otras leyes como el *Estatuto de los Trabajadores* en 1351, ampliando las penas si se pagaba por encima del límite establecido.

Ya en el siglo XX se siguieron produciendo muchos avances hacia la adopción generalizada de lo que hoy conocemos como SMI. Por ejemplo, el Reino Unido implementó en 1909 un salario mínimo en ciertos sectores con salarios excesivamente bajos como podía ser la industria textil. Además, durante los siguientes años en el Reino Unido se produjeron numerosas e importantes protestas y huelgas como fueron las huelgas de estibadores, marineros, trabajadores ferroviarios y mineros que supusieron grandes avances en las condiciones laborales de los trabajadores.

Hemos empezado este apartado con la definición de salario mínimo de la Organización Internacional del Trabajo. Pues bien, es que la institución fundada en 1919 como parte del Tratado de Versalles tras la Primera Guerra Mundial, ha sido uno de los pilares fundamentales para la adopción internacional del salario mínimo. Ya que dicha organización nació con el objetivo de promover la justicia social y mejorar las condiciones laborales a nivel global, siendo la fijación del salario mínimo un punto capital de su programa. Y está compuesta por gobiernos, empleadores y trabajadores, es decir, una organización tripartita que desde su creación ha jugado un papel fundamental en el intento de conseguir una mayor justicia social y reducir las condiciones precarias de los trabajadores.

### 3. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ESPAÑA

#### 3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN ESPAÑA

El SMI tal y lo conocemos en nuestro país apareció en el año 1963. El primer precedente que podemos encontrar en nuestro país fue la *Real Orden de Valladolid* (1601), si bien es cierto que no estableció un salario mínimo como lo entendemos a día de hoy. Esta normativa para las colonias americanas trataba de fijar los salarios buscando un acuerdo que satisficiera tanto a los patrones como a los “indios”.

Durante los siguientes siglos, en la época preindustrial, la intervención pública en materia de salarios se centraba en regular los salarios máximos, con el fin de evitar una inflación demasiado elevada, así como conflictos sociales.

Ya en el año 1900 la *Ley de Accidentes de Trabajo* fija un salario mínimo de una peseta con cincuenta céntimos al día, para aquellos trabajadores manuales que hayan sufrido un accidente de trabajo.

Más adelante en el año 1926, el Decreto Ley de 26 de julio de ese mismo año fijó un salario mínimo para los trabajos a domicilio, y el 26 de noviembre se amplió la posibilidad de establecer salarios mínimos en todas las ramas de producción; bien es cierto, que esta norma era de carácter facultativo y no obligatorio.

Con la II República, su Constitución de 1931 menciona en su artículo 46 el derecho a un salario mínimo para garantizar condiciones de vida dignas. Pero este artículo no llegó a desarrollarse en mayor profundidad ni se tradujo directamente en legislación práctica, probablemente debido a las dificultades políticas y económicas de la época.

#### 3.2 EL SMI A PARTIR DE 1963

Llegamos al año 1963, fecha que marca un antes y un después en nuestro país pues se aprueba el primer salario mínimo en España. A través del Decreto 55/1963 aprobado el 17 de enero de 1963.<sup>5</sup>

Dicho decreto estableció un salario mínimo de “60 pesetas al día o 1800 pesetas al mes” (lo que equivale a 36 céntimos de euro al día o 10,8 euros al mes), para todos los trabajadores, independientemente del sector de su actividad, su edad o su sexo. Si bien es cierto, que, en esta primera versión, el SMI diferenciaba entre trabajadores mayores de 18 años y mayores de 14 años siendo este último de 1200 pesetas (7,21 euros) al mes o 40 pesetas (24 céntimos) al día para los trabajadores agrícolas y 720 pesetas (4,33 euros) mensuales o 24 pesetas (14 céntimos) diarios para “aprendices, pinches y botones” de industria y servicios.

Este primer SMI se mantuvo congelado durante los tres próximos años hasta 1967, desde entonces se ha ido actualizando anualmente salvo ciertas excepciones: no se modificó o, por contrario, se llegó a aumentar en más de una ocasión en un mismo año, como veremos más adelante.

---

<sup>5</sup> Este Decreto establece en su artículo 28.2 que “será el Gobierno, previas las consultas precedentes, quien fije el SMI con periodicidad anual y su revisión, si pasados 6 meses, el índice general del coste de vida se incrementa en 5% o más”.

Desde su comienzo en 1963 el SMI acumula 60 subidas desde su creación, tras los primeros años que como hemos visto se mantuvo congelado, entre 1967 y 1970 fue incrementándose cada año para evitar la pérdida de poder adquisitivo, situándose en 3600 pesetas (21,6 euros) en 1970, lo que suponía el doble al salario mínimo del periodo 1963-1966.

Hay que tener en cuenta el contexto en el que nos en España, en este periodo que fueron los últimos años de la dictadura franquista, el país estaba dando pasos hacia la apertura frente al resto de países, en este periodo el salario mínimo continua incrementándose de forma bastante constante, en 1971 el SMI era de 4075 pesetas (24,5 euros) al mes, continua subiendo durante los próximos años alcanzando las 8400 pesetas (50,5 euros) al mes en 1975, duplicando así su valor tan solo 4 años antes y casi quintuplicando su valor inicial de 1963. Aun así, esto no fue suficiente para frenar las protestas sociales y las diferentes reivindicaciones laborales por parte de, principalmente. detractores del régimen.

### 3.3 EL SMI TRAS 1975

El año 1975 marca un antes y un después en la historia de España. A finales de este año se produce la muerte de Franco, tras ello el país asiste a sustanciales procesos que modificarán enormemente el país en el que vivimos, dando comienzo a la denominada transición española. En cuanto al tema que nos atañe, la muerte de Franco y el proceso de apertura política que esto genera, incluyendo la normalización de relaciones entre patronal y sindicatos.

En este periodo destacan las huelgas generales más relevantes, siendo la de 1978 una huelga general prácticamente en toda Europa, protestando principalmente por el alto nivel de desempleo en la mayoría de países, así como la de 1981, si bien es cierto que ésta fue como respuesta al intento de golpe de Estado del 23F.

Cabe mencionar la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Que tendría implicaciones directas sobre el salario mínimo. Se decreta que el Gobierno determinara el salario mínimo anualmente, tras consultas con organizaciones sindicales y empresariales, además, se tendrán en cuenta diferentes indicadores como el IPC o la productividad.

Con todo esto y mucho más, entre 1975 y 1981 el salario mínimo triplica su cuantía, alcanzando 25.625 pesetas (154 euros) al mes en 1981.

Durante el periodo 1982-1986 el salario mínimo deja de crecer a doble dígito, lo que supone una moderación notable en el ritmo de crecimiento desde su creación. En 1982 el SMI se situaba en 28.400 pesetas (170,9 euros) al mes, mientras que en 1986 alcanzó las 40.148 pesetas (241,3 euros). Es decir, una subida del 41,2% en 5 años.

Tras 1986, año en el que España se une a la Comunidad Económica Europea, la subida del salario mínimo se ralentiza aún más. En el periodo entre 1987 y 1992: el SMI pasó de 42.150 pesetas (253,3 euros) en 1987, a las 56.300 pesetas (338,3 euros) en 1992, una subida del 25%.

Esta desaceleración continua su curso durante los siguientes años, marcados por crisis económicas y huelgas generales tanto a nivel europeo como español, destaca en nuestro país la huelga general del año 1994; en este periodo estallan casos de corrupción en el PSOE que acabaron con el mandato de 14 años del partido. Durante estos años entre 1993 y 1997 el SMI tan solo se incrementó un 13,4% en total, en 1993 se situaba en 58.350 pesetas (351,8 euros) mientras que alcanzaba las 66.600 pesetas (400,5 euros) en 1997.

El periodo posterior entre 1998 y 2004 destaca por la implantación del euro en España en el año 2002, en unos años de recuperación económica el cambio de divisa provocó una pérdida de poder adquisitivo en términos reales para los españoles, si bien la adopción del euro también tuvo sus ventajas. En estos años el SMI se incrementó a un ritmo del 2% anual aproximadamente, pasando de 68.035 pesetas (408,9 euros) en 1998 a 442,2 euros en 2002.

Durante los siguientes años continúo subiendo ligeramente hasta el año 2004 donde se produjo un incremento especial para compensar el clima inflacionario en el que nos encontrábamos, subiendo en 2005 un 11,4%. Esto inició un periodo donde el SMI se incrementaba alrededor del 5% durante los próximos años, alcanzando en 2008 los 600€, desde los 433,45€ del 2003.

En 2009 se desencadena una gran recesión a nivel mundial, la cual afecta gravemente a España. Durante un largo periodo de tiempo, entre 2009 y 2016, los niveles de desempleo se disparan, así como el déficit y la deuda pública, como resultado el salario mínimo sufrió sus consecuencias con incrementos insuficientes e incluso en dos años (2012 y 2014), el SMI se congeló. Como resultado los españoles sufrieron una gran pérdida de poder adquisitivo pues la inflación fue bastante superior en este periodo a los incrementos del SMI. En el año 2009 el SMI se situaba en 624 euros y en 2016, siete años más tarde, el salario mínimo se situaba tan solo en 655,2 euros.

En los próximos años se va produciendo una recuperación económica, el PIB vuelve a crecer a unos buenos niveles, el paro se reduce y esto da lugar a que el Gobierno, sindicatos y patronal puedan llegar a acuerdos de manera más sencilla que en los años anteriores, en este caso del gobierno del PP (Mariano Rajoy), junto a los presidentes de los sindicatos más representativos (CCOO y UGT), así como los presidentes de la CEOE y CEPYME acuerdan elevar el salario mínimo hasta los 850 euros mensuales para el año 2020, siempre y cuando el PIB creciese a un ritmo de al menos un 2,5% anual. De este modo, el SMI sube un 8% en 2017, seguido de un 4% el año siguiente.

Este acuerdo no seguirá adelante, pues en el año 2018 sale adelante una moción de censura contra el gobierno del Partido Popular, conformándose como resultado un gobierno compuesto principalmente por el PSOE y Unidas Podemos. El tema del salario mínimo ya formaba una parte principal del debate político en nuestro país, y es nuevo Gobierno hizo público un acuerdo conjunto para aprobar los Presupuestos Generales del Estado en 2019 con la mayor subida del SMI en la historia de la democracia de nuestro país; aumentándolo un 22,3% y alcanzando los 900 euros al mes. Como vemos en estos años se produjeron grandes eventos relacionados con subidas del salario mínimo, desde los 707,7 euros en 2017 hasta los 900 euros en 2019.

Durante los últimos años, desde el 2020 hasta la actualidad, han continuado los incrementos del SMI, en 2020 año marcado por la pandemia del coronavirus el salario mínimo se elevó un 5,5% alcanzando los 950 euros al mes. En este periodo las negociaciones entre sindicatos, patronal y Gobierno han sido numerosas defendiendo cada cual sus intereses, lo que durante bastante tiempo ha provocado incertidumbre y largas discusiones, pero finalmente consiguen llegar a acuerdos que satisfacen parcialmente a las partes. En 2022 el SMI se situó en los 1000 euros al mes, un hito para los trabajadores con salarios bajos; destacan especialmente sectores como la agricultura, hostelería y servicios domésticos como aquellos con mayor porcentaje de trabajadores que perciben el SMI.

En 2023 el SMI se incrementó un 8% como respuesta a la inflación registrada en 2022, el IPC había subido bastante en este periodo, destaca el papel de la guerra en Ucrania en ello. Las subidas del SMI siempre generan debates políticos y sociales con diferentes puntos a favor y en contra como veremos más adelante, una de las preocupaciones principales de organizaciones

empresariales es el impacto que estas subidas tiene en las pequeñas y medianas empresas y su competitividad respecto a las grandes empresas.

Por último, en el año 2024 se aprobó la última subida del SMI hasta la fecha, incrementándolo un 5% y de esta forma alcanzando los 1134 euros mensuales en 14 pagas, lo que equivale a 15.876 euros brutos anuales. Hay que tener en cuenta que una de las políticas más importantes de este Gobierno es alcanzar la recomendación de la Carta Social Europea, la cual sugiere que el SMI represente al menos el 60% del salario mediano del país.

En España el salario mediano en el año 2024 según datos del INE fue de 2353,59 euros al mes, así para lograr lo recomendado por la CSE, el SMI debería ser de 1412,15 euros, lo que demuestra que aún queda mucho trabajo por hacer.

En la siguiente tabla podemos ver las cuantías del SMI desde el año 1976 hasta el año 2024, así como la normativa que lo regula. En la Tabla 1; la cantidad percibida por salario mínimo la podemos ver según día, mes o año considerando 14 pagas al año y teniendo en cuenta que los datos están normalizados en euros con el tipo de cambio fijo de 166,386 pesetas/euro. La última columna indica la variación porcentual del salario mínimo respecto al año anterior.

*Tabla 1. Cuantías del SMI desde 1976 y legislación que lo regula.*

Fecha de inicio de efectos	Normativa	Salario Mínimo Interprofesional (€)			Variación %
		Día	Mes	Año (14 pagas)	
1976	R.D. 610/1976	2,07	62,20	870,80	23,19
1977	R.D. 458/1977	2,64	79,33	1.110,62	27,54
1978	R.D. 614/1978	2,96	88,61	1.383,34	24,56
1978	R.D. 614/1978	3,60	108,18	1.514,52	9,48
1979	R.D. 888/1979	3,96	118,87	1.663,64	6,66
1979	R.D. 2343/1979	4,14	124,44	1.741,74	7,82
1980	R.D. 1257/1980	4,56	136,36	1.909,04	10,00
1981	R.D. 1326/1981	5,13	153,98	2.155,72	12,52
1982	R.D. 124/1982	5,70	170,93	2.393,02	11,01
1983	R.D. 100/1983	6,44	193,29	2.706,06	13,08
1984	R.D. 3238/1983	7,05	211,46	2.960,44	8,02
1985	R.D. 2299/1984	7,45	223,40	3.127,60	7,00
1986	R.D. 2474/1985	8,04	241,25	3.377,48	7,99
1987	R.D. 2642/1986	8,41	252,30	3.532,20	5,01
1988	R.D. 1681/1987	8,82	264,69	3.705,66	4,48
1989	R.D. 23/1989	9,35	280,62	3.928,68	5,99
1990	R.D. 170/1990	10,02	300,57	4.207,98	7,13
1991	R.D. 8/1991	10,66	320,04	4.480,56	6,41
1992	R.D. 3/1992	11,27	338,25	4.735,46	5,76
1993	R.D. 44/1993	11,73	351,77	4.924,78	4,00
1993	R.D. 2318/1993	12,13	364,03	5.096,46	3,49
1994	R.D. 2548/1994	12,56	376,83	5.275,68	3,52
1995	R.D. 2199/1994	13,01	390,18	5.509,14	3,52
1996	R.D. 2656/1996	13,35	400,45	5.606,36	2,63
1997	R.D. 2015/1997	13,63	408,93	5.725,00	2,12
1998	R.D. 2817/1998	13,88	416,32	5.828,50	1,81
1999	R.D. 2065/1999	14,16	424,80	5.947,23	2,04
2000	R.D. 3476/2000	14,45	433,45	6.068,30	2,04
2001	R.D. 1466/2001	14,74	442,20	6.190,80	2,02

*Tabla 1 (continuación). Cuantías del SMI desde 1976 y legislación que lo regula.*

<b>Fecha de inicio de efectos</b>	<b>Normativa</b>	<b>Salario Mínimo Interprofesional (€)</b>			<b>Variación %</b>
		<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año (14 pagas)</b>	
2001	R.D. 1466/2001	14,74	442,20	6.190,80	2,02
2002	R.D. 1426/2002	15,04	451,20	6.316,80	2,04
2003	R.D. 1793/2003	15,35	460,50	6.447,00	2,06
2004	R.D. Ley 3/2004	16,36	490,80	6.871,20	6,58
2005	R.D. 2388/2004	17,10	513,00	7.182,00	4,52
2006	R.D. 1613/2005	18,03	540,90	7.572,60	5,44
2007	R.D. 1632/2006	19,02	570,60	7.988,40	5,49
2008	R.D. 1763/2007	20,00	600,00	8.400,00	5,15
2009	R.D. 2128/2008	20,80	624,00	8.736,00	4,00
2010	R.D. 2030/2009	21,11	633,30	8.866,20	1,49
2011	R.D. 1795/2010	21,30	641,40	8.979,60	1,28
2012	R.D. 1888/2011	21,38	641,40	8.979,60	0,00
2013	R.D. 1717/2012	21,51	645,30	9.034,20	0,61
2014	R.D. 1046/2013	21,51	645,30	9.034,20	0,00
2015	R.D. 1106/2014	21,62	648,60	9.080,40	0,51
2016	R.D. 1171/2015	21,84	655,20	9.172,80	1,02
2017	R.D. 742/2016	23,59	707,70	9.907,80	8,01
2018	R.D. 1077/2017	24,53	735,90	10.302,60	3,98
2019	R.D. 1462/2018	30,01	900,00	12.600,00	22,30
2020	R.D. 231/2020	31,66	950,00	13.300,00	5,56
2021	R.D. 817/2021	32,16	965,00	13.510,00	1,58
2022	R.D. 152/2022	33,33	1.000	14.000,00	3,63
2023	R.D. 99/2023	36,00	1.080,00	15.120,00	8,00
2024	R.D. 145/2024	37,80	1.134,00	15.876,00	5,00

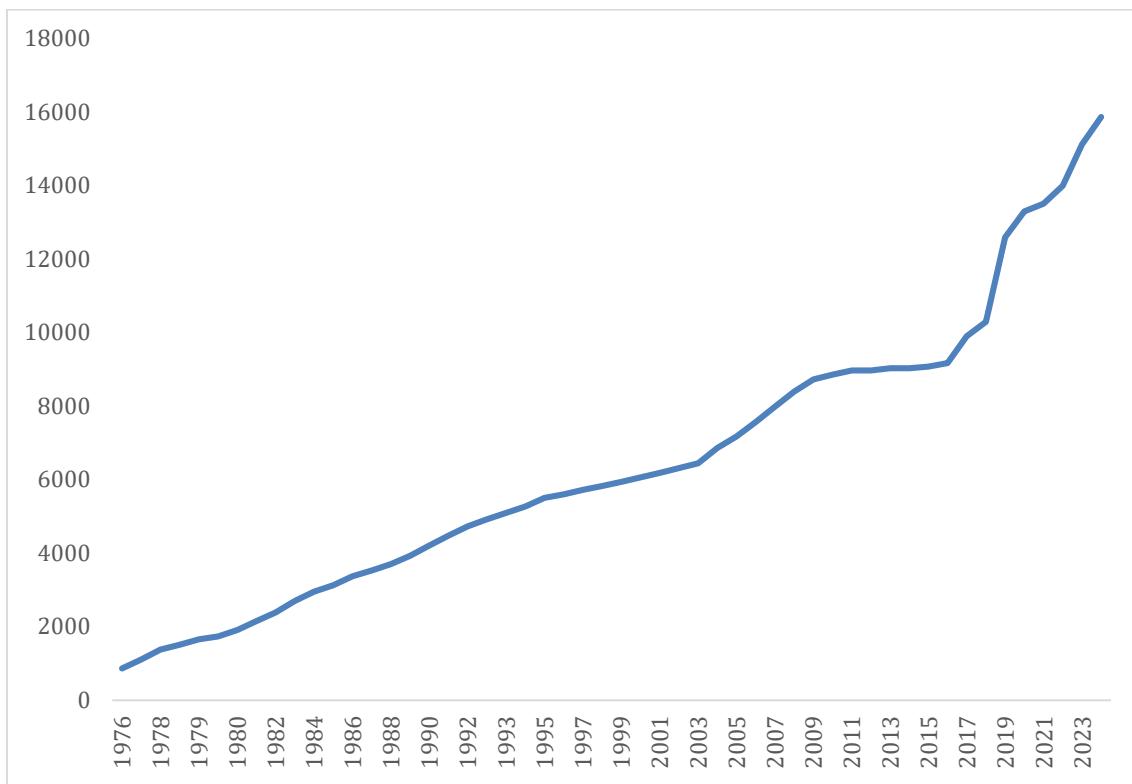
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la página oficial del Gobierno de España en materia de empleo y Seguridad Social.

A su vez, podemos observar esta evolución gracias al Gráfico 1, en el que destacan las subidas de los últimos años, especialmente la del año 2019.

En el año 1976 el SMI se sitúa en 870,80€, en un principio el crecimiento fue muy elevado, siendo superior al 20% anual durante los tres primeros años, tras estas pronunciadas subidas, el SMI siguió creciendo a un ritmo no tan rápido como al principio, pero con subidas más que relevantes, pues hasta el año 1988 el SMI siempre se incrementaba como mínimo un 5% respecto al año anterior, a menudo siendo estos incrementos superiores o cercanos al 10%.

Desde el 2004 hasta el 2008 volvió a crecer en torno al 5% anual, pero a partir del año 2009 como consecuencia de la gran crisis económica el crecimiento se frenó hasta llegar al 1% anual e incluso se congelaron los incrementos en el año 2012 y 2014 quedándose de esta manera muy lejos de los objetivos recomendados

*Gráfico 1. Evolución del SMI en España (1976-2024)*



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la página oficial del Gobierno de España en materia de empleo y seguridad social.

A partir del año 2017 el aumento del SMI se establece como uno de los aspectos más relevantes de la política de nuestro país y se aprueban numerosos incrementos notables, destacando el del año 2019 con un aumento del 22% respecto al año anterior.

En el año 2024 el SMI se sitúa en 1134€ mensuales.

## 4. MODELOS TEÓRICOS SOBRE LOS EFECTOS DEL SMI EN EL EMPLEO

Como hemos podido ver, el salario mínimo representa un tema muy importante y discutido en el ámbito de la política española, aunque esto no es una peculiaridad de nuestro país. La figura del SMI existe en 22 de los 27 países que forman parte de la Unión Europea y es ampliamente discutida, entre sus partidarios y opositores.

Además, el salario mínimo se suele justificar como una forma de contrarrestar el poder que tienen los empleadores sobre el salario de los trabajadores y, de esta forma, garantizar que estos puedan cubrir sus necesidades básicas y tener una vida digna.

La cuestión no suele discutir si debe existir o no este recurso, el problema reside en decidir cuál es el nivel óptimo ya que, según sus detractores, establecer un salario mínimo demasiado alto puede tener efectos contraproducentes sobre la economía de los países. Suele citarse el aumento de desempleo en ciertos sectores de la población, como pueden ser los jóvenes o personas menos cualificadas entre otros. Por otro lado, los partidarios de aumentarlo consideran que un salario mínimo alto es la mejor forma de que los trabajadores que lo perciban tengan un nivel de vida aceptable.

Existen diferentes corrientes teóricas que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo, tratando de establecer correlaciones entre el SMI y el nivel de empleo, productividad, distribución de ingresos, entre otros muchos factores. Los dos modelos que se han erigido como los más importantes en la literatura económica son el *modelo competitivo o neoclásico*, y el *modelo del monopsonio o monopolio de demanda*.

### 4.1 EL MODELO COMPETITIVO O NEOCLÁSICO

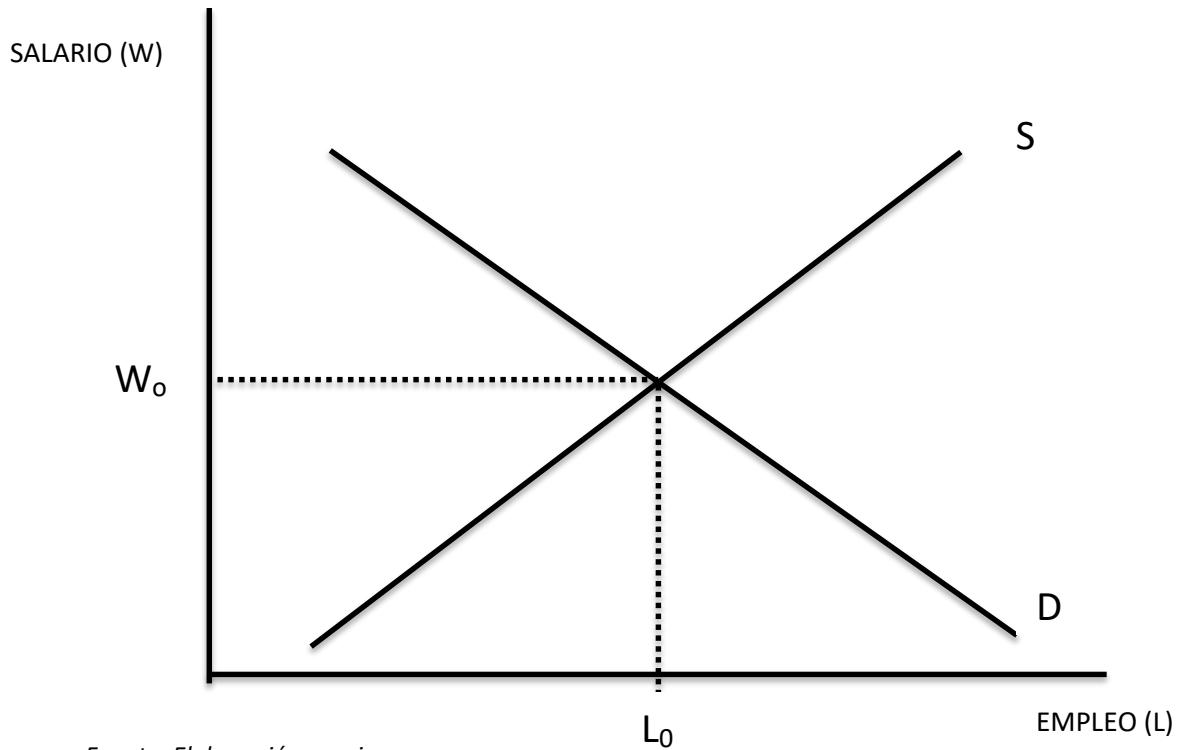
En este modelo el mercado está compuesto por una gran cantidad de productores y consumidores, de tal forma que ningún agente económico tiene el poder suficiente para influir en los precios. Esto es, que los agentes económicos son *precio aceptante*.

La oferta en este caso está constituida por los trabajadores oferentes de empleo y la demanda de trabajo corresponde a las empresas o contratadores.

Hay que tener en cuenta que en este modelo se presuponen ciertas particularidades o axiomas de competencia perfecta: la información es perfecta para todos los participantes en este mercado, los productos son homogéneos entre las distintas empresas, no existen barreras de entrada o salida para las empresas, y el objetivo final de estas es maximizar sus beneficios, produciendo hasta que el coste marginal es igual al precio de mercado.

Por tanto, nos encontramos en un mercado perfectamente competitivo donde el salario de equilibrio ( $w_o$ ) es determinado por la intersección entre la curva de demanda (D) y la curva de la oferta de trabajo (S). En este ejemplo, el número de personas que desean trabajar (oferta) es igual al número de trabajadores que los empleadores desean contratar (demanda).

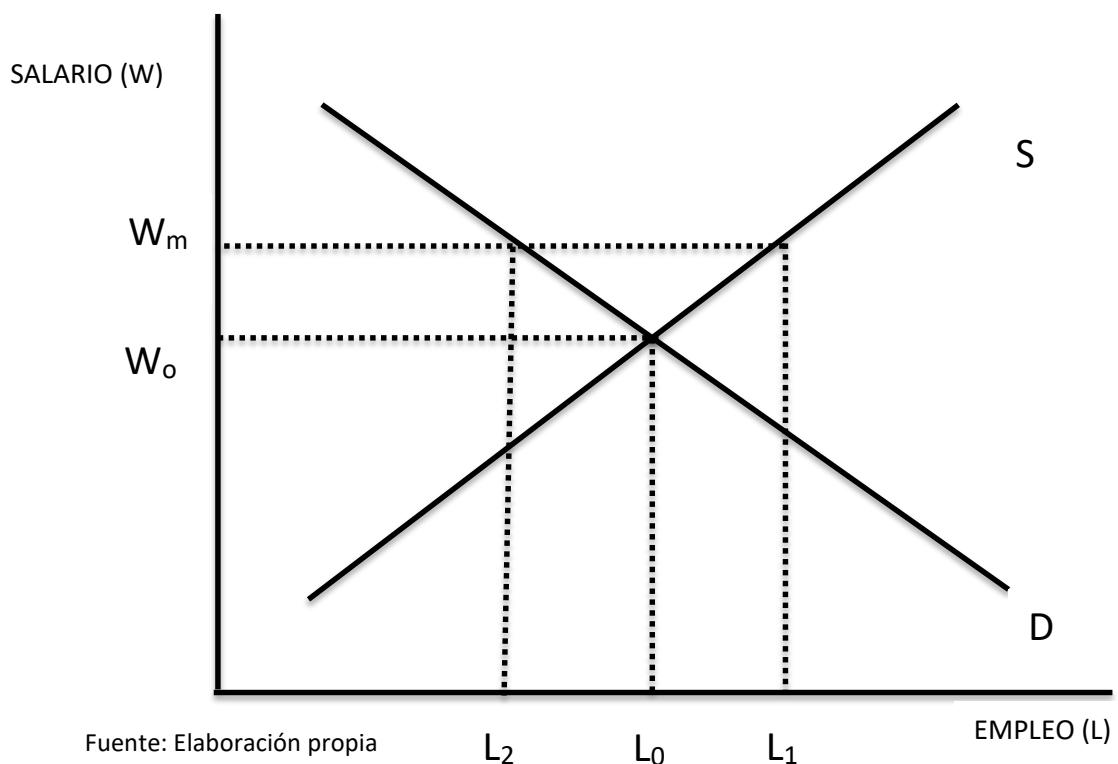
*Gráfico 2. Situación de equilibrio en un mercado de trabajo perfectamente competitivo.*



Fuente: Elaboración propia

En el caso de establecer un salario mínimo ( $W_m$ ) que sea superior al salario de equilibrio ( $W_0$ ), esto provocaría efectos inmediatos en el nivel de empleo, ya que la cantidad ofrecida aumenta ( $L_1$ ), mientras que la demanda disminuye ( $L_2$ ), creándose así un exceso de oferta.

*Gráfico 3. Imposición de un salario mínimo por encima del de equilibrio en un mercado perfectamente competitivo.*



Fuente: Elaboración propia

Por tanto, el salario mínimo establecido en este caso no permite la existencia de un equilibrio, de tal forma que no es posible eliminar el exceso de oferta, ya que con este nuevo salario la cantidad de personas dispuestas a trabajar es mayor, por contrario la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar se reduce, como resultado se generará un desempleo involuntario en la cuantía ( $L_1 - L_2$ ).

Algunos de los economistas más relevantes de los últimos siglos como Alfred Marshall<sup>6</sup>, Milton Friedman<sup>7</sup>, Gary Becker<sup>8</sup> o George Stigler<sup>9</sup>, entre otros, llegaron a conclusiones similares en este aspecto, concluyendo que un salario mínimo por encima del salario de equilibrio tiene efectos negativos en el mercado de trabajo, especialmente para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco cualificados.

Además, se pueden producir otra serie de efectos adicionales en el mercado laboral, destacan principalmente los siguientes:

- Segmentación del mercado laboral: en este tipo de situación los trabajadores más cualificados y productivos no sólo logran mantener sus empleos, si no que encuentran más oportunidades con salarios más altos, por contra los trabajadores menos cualificados o con menor productividad se quedan fuera del mercado laboral.
- Aumento de la economía sumergida: este puede ser uno de los efectos más perjudiciales, y es que ante esta situación es probable que un cierto porcentaje de empleadores opte por saltarse la legalidad que fija el salario mínimo y contrate trabajadores de forma informal o en negro. Como consecuencia estos trabajadores se ven en una situación mucho más precaria careciendo de protección social y derechos laborales entre otras cosas; además, esto también repercute de forma negativa en la recaudación fiscal para el Estado debido a la evasión de impuestos laborales.
- Mayor automatización de los trabajos: cuando los salarios mínimos son altos, esto provoca que las empresas tengan un mayor incentivo a la hora de mejorar la productividad de sus trabajadores, como consecuencia la inversión en automatización y tecnología puede ser un aspecto beneficioso en esta situación, si bien es cierto que esto puede provocar un desempleo para aquellos trabajadores que puedan verse sustituidos por los avances tecnológicos.
- Efectos sobre los precios e inflación: el aumento del salario mínimo puede trasladarse a los precios de bienes y servicios ofrecidos por las empresas ya que estas tratarán de aumentar los precios para compensar el mayor gasto en el coste de pagar a sus trabajadores, generando así un efecto inflacionario; en el caso de que esta subida de precios sea mayor que el incremento del salario mínimo, los trabajadores pueden acabar perdiendo poder adquisitivo frente a la situación anterior.

---

<sup>6</sup> Alfred Marshall fue uno de los fundadores de la economía neoclásica y desarrolló conceptos clave como la oferta y demanda, la elasticidad y el excedente del consumidor.

<sup>7</sup> Milton Friedman fue un economista estadounidense ganador del Premio Nobel en 1976 y defensor de las políticas de libre mercado y teoría monetaria.

<sup>8</sup> Gary Becker por su parte fue un economista conocido por sus estudios sobre la economía del comportamiento humano, abordando temas como la discriminación, el capital humano y la familia.

<sup>9</sup> George Stigler también fue reconocido con el Premio Nobel en 1982 gracias a sus aportes a la teoría de la regulación y el análisis del funcionamiento de los mercados.

## 4.2 EL MONOPSONIO O MONOPOLIO DE DEMANDA

En el caso del monopsonio o monopolio de demanda la principal característica de este modelo es que solamente existe una empresa que demanda trabajo, o bien esta empresa se encuentra en una situación de mercado que le permite fijar el salario de sus trabajadores a un nivel más bajo que en un sistema con un mercado competitivo.

Este modelo, surge durante el siglo XX, destaca la obra de Joan Robinson, en su libro “*The Economics of Imperfect Competition*”<sup>10</sup> llegó a la conclusión que mencionábamos anteriormente, en este mercado monopolista el empleador paga un salario inferior al nivel competitivo y emplea menos trabajadores de los que contrataría en un mercado competitivo.

En un principio se consideraba este modelo como una simple construcción teórica, y era el modelo neoclásico el que era ampliamente aceptado y utilizado como cierto, pero durante los últimos años, comenzaron a realizarse estudios empíricos sobre los efectos del salario mínimo, destacan los estudios realizados por David Card y Alan Krueger en 1994<sup>11</sup>, en algunos casos se encontró que el aumento del salario mínimo no produjo efectos negativos sobre el nivel de empleo. Esto podía explicarse a través de la existencia de un poder monopolístico en algunos sectores del mercado laboral.

Siguiendo con el modelo del monopsonio, el monopsonista no puede contratar una cantidad ilimitada de trabajadores a un precio uniforme, el precio que debe pagar por cada unidad adquirida viene dado por una curva de oferta del mercado del factor, es decir, si la empresa quiere contratar un trabajador adicional, deberá pagar un salario mayor para atraerlo (coste marginal, CM), por lo que cuanto mayor sea la cantidad de compra, mayor será el precio que deberá ofrecer.

Como podemos observar en el gráfico, el empleador contratará trabajadores hasta alcanzar el punto de equilibrio, que en este caso se encuentra en la intersección entre la curva de demanda y coste marginal ( $L_1$ ), lo que le permite al empleador pagar un salario menor ( $W_1$ ) que si nos encontrásemos en un mercado competitivo.

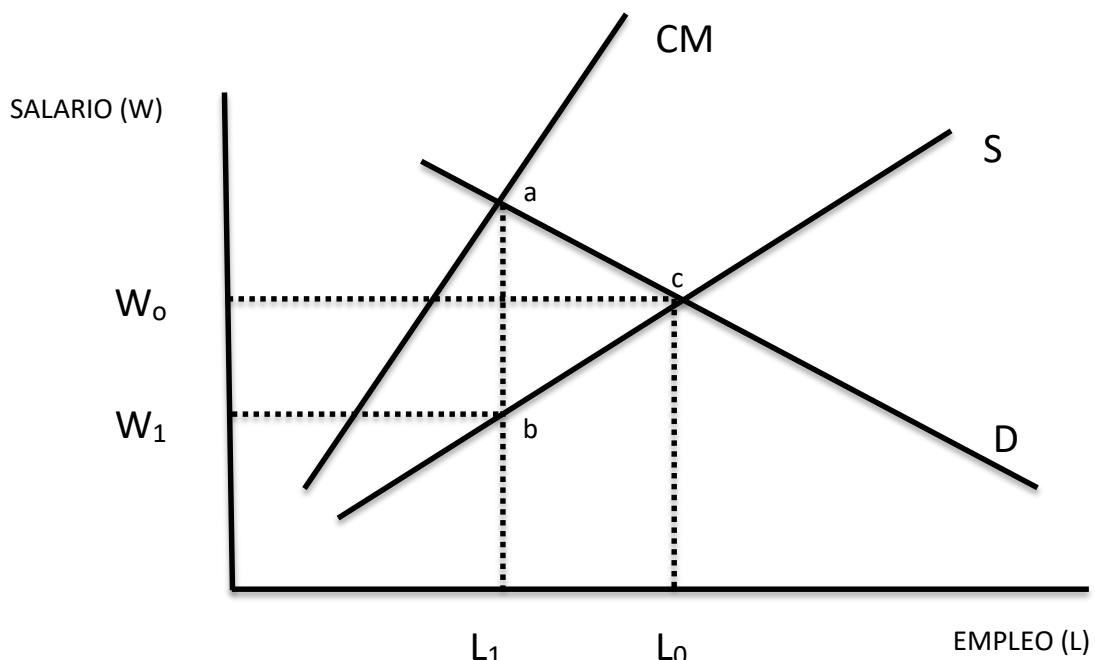
Lo realmente interesante de este tipo de mercado es que, dependiendo del valor del salario mínimo, las consecuencias serán positivas o negativas, por lo cual entender los diferentes tramos que pueden llegar a ocurrir, nos ayudará a comprender las implicaciones de la fijación de éste.

---

<sup>10</sup> Joan Robinson fue una economista británica muy relevante, entre sus aportaciones, introdujo el concepto de monopsonio en su obra “*The Economics of Imperfect Competition*” (1933). En este libro, Robinson argumentó que en ciertos mercados laborales los empleadores poseen poder de mercado suficiente para fijar salarios por debajo del nivel competitivo. Esta situación genera ineficiencias en la asignación de recursos y provoca una explotación laboral que puede ser mitigada mediante la imposición de un salario mínimo.

<sup>11</sup> David Card y Alan Krueger realizaron un estudio empírico en 1994 que analizó los efectos del salario mínimo en el sector de la restauración en Nueva Jersey. Contrariamente a las predicciones del modelo competitivo los resultados mostraron que el aumento del salario mínimo no produjo una disminución del empleo. Sugiriendo que en ciertos sectores con características monopsonistas un salario mínimo bien establecido puede generar un bienestar entre los trabajadores sin aumentar el desempleo.

Gráfico 4. Situación de equilibrio en un mercado laboral monopsonístico.



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, la situación será idéntica a la ocurrida en un modelo de competencia perfecta si nos situamos por encima del punto "a", puesto que crece la participación dentro del mercado de trabajo, pero también aumenta el desempleo.

Las consecuencias también serán negativas dentro de la sección que va desde el punto "a" hasta el punto "c", debido a que el nivel de empleo sería inferior al que nos encontramos en la situación de competencia perfecta, aunque superior a la situación de equilibrio en un mercado monopsonístico.

Las consecuencias únicamente serán positivas en el segmento que va desde el punto "b" hasta el punto "c", puesto que en esa realidad crece el empleo, hasta ( $L_0$ ), como máximo, sin que se genere un cierto nivel de desempleo, ya que todos los trabajadores podrían encontrar un empleo.

## 5. EL ÍNDICE DE KAITZ Y EL DESEMPLEO EN ESPAÑA

### 5.1 DEFINICIÓN Y SIGNIFICADO

Uno de los métodos más extendidos para analizar la proporción de trabajadores afectados por el salario mínimo, es la comparación entre el Índice de Kaitz y el nivel de desempleo de la economía del país.

El Índice de Kaitz mide la relación existente entre el salario mínimo y el salario medio en una economía. Se calcula como:

$$\text{Índice de Kaitz} = \text{Salario Mínimo} / \text{Salario Medio}$$

Este índice refleja la proporción que representa el salario mínimo respecto al resto de los salarios de un país. Cuando el resultado de esta operación es elevado significa que el salario mínimo está cerca del salario promedio, mientras que un valor bajo indica lo contrario. Según el resultado se presuponen ciertas implicaciones en el mercado laboral. Por ejemplo, un índice de Kaitz elevado suele correlacionarse con un mayor nivel de desempleo.

Existen disparidad de opiniones respecto a cuál es el nivel óptimo de este índice en una economía, y es que se deben tener en cuenta muchos factores y las diferentes consecuencias que se pueden producir al aumentar el salario mínimo según el tipo de país y la economía a la que nos estemos refiriendo.

Por ejemplo, la ya mencionada Carta Social Europea establece como objetivo para los países europeos que el salario mínimo sea equivalente al 60% del salario medio.

En el contexto de países desarrollados y con un mercado laboral regulado se entiende que estos niveles del índice de Kaitz de entorno al 60% tienen más resultados positivos que negativos para los trabajadores de estos países. En teoría no se generan efectos adversos significativos en el empleo lo suficientemente importantes.

Por otro lado, en los países emergentes el índice de Kaitz suele situarse por debajo del 40%, ya que en estos países establecer un salario mínimo elevado puede presionar de forma excesiva el mercado laboral.

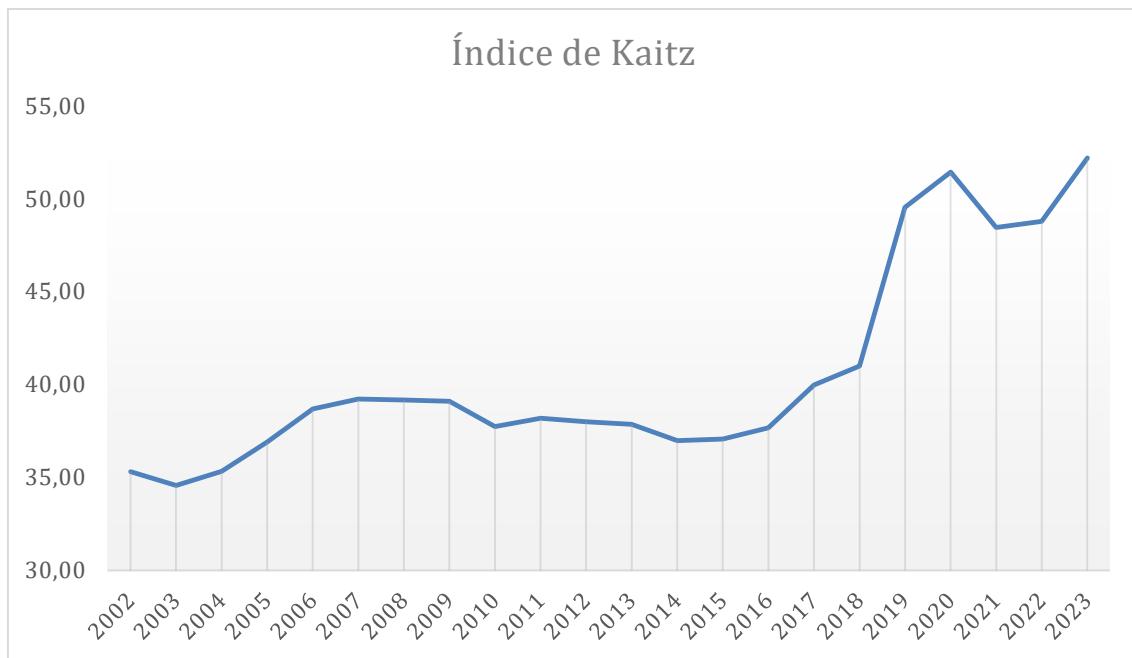
### 5.2 ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE

En el año 2024 el SMI se situó en 1134 euros, mientras que las estimaciones sitúan el salario medio en 2250 euros, por lo tanto, si calculamos con estos datos el Índice de Kaitz el resultado es el siguiente:

$$\text{Índice de Kaitz en España en 2024} = 1134 / 2250 = 50,4\%$$

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución del Índice de Kaitz desde el año 2000 hasta 2023 en España.

*Gráfico 5. El Índice de Kaitz en España. Evolución.*



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

Como podemos observar, en el año 2000 el Índice de Kaitz se situaba por debajo del 37%, siendo este un nivel bastante bajo como hemos explicado anteriormente. En el año 2003 se alcanzaría el nivel más bajo en esta serie con un 34,48%, a partir del año siguiente comienza un periodo de crecimiento hasta el año 2009, situándose entonces en un 39,10%.

Tras ello entramos en un periodo ligeramente decreciente como consecuencia de la gran crisis económica del año 2009 hasta el año 2014 donde el índice marcaba un 36,99%.

A partir del año 2015 el índice vuelve a crecer y en al año 2019 observamos un crecimiento que destaca sobre todos los demás, subiendo desde un 41,01% en 2018 a un 49,55% en 2019; la explicación de esta gran subida como podemos deducir es el gran incremento que se produjo en el SMI en España ese mismo año.

En 2020 se alcanzó el 51,45% pero durante los dos próximos años se volvió al 48%. Por último, en el año 2023 se alcanzó el nivel más elevado de todo este periodo con un 52,20%.

En el siguiente gráfico podemos observar una comparativa entre el crecimiento del salario mínimo interprofesional y el salario medio en España desde el año 2008 hasta el año 2022. Nos sirve para complementar al Gráfico 5, pues al representar el SMI y el salario medio estamos observando los valores que se utilizan para calcular el Índice de Kaitz.

Como hemos visto en el gráfico anterior al principio el salario mínimo representaba menos del 40% del salario medio, pero si bien es cierto que, tras algunos altibajos, la tendencia es claramente positiva.

Gráfico 6. Evolución del SMI y del salario medio en España (2008-2022).



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

En el año 2019 por primera vez el salario mínimo alcanza el 50% del salario medio siendo esto un hito bastante importante, si bien es cierto que nos encontramos aún bastante lejos del 60% recomendado por la CSE.

### 5.3 ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL ÍNDICE DE KAITZ Y LA TASA DE DESEMPLÉO EN ESPAÑA.

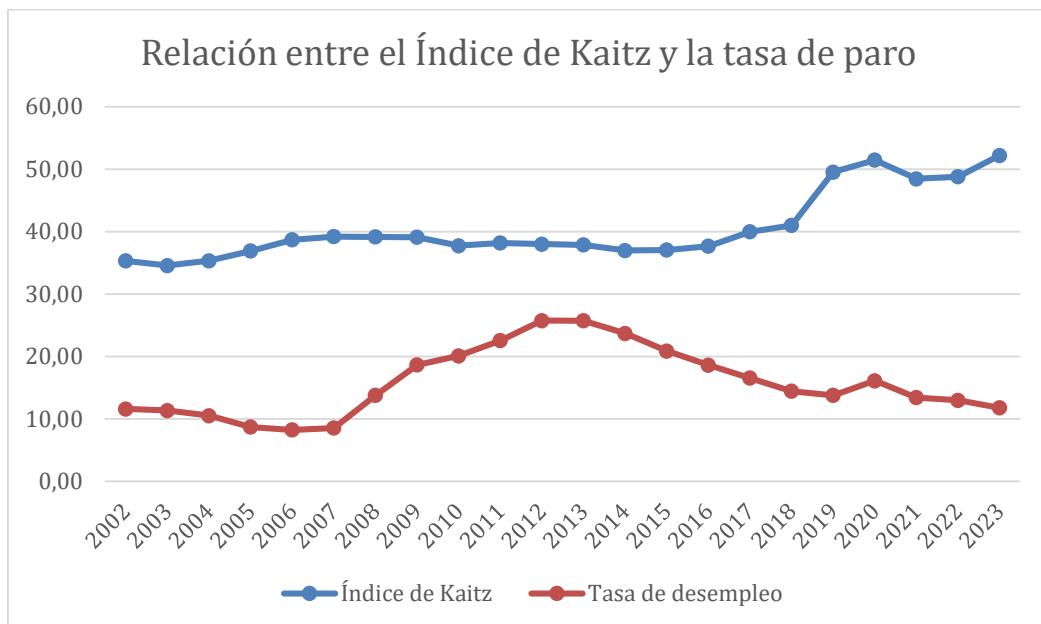
Ahora que ya hemos visto cómo ha ido evolucionando el Índice de Kaitz, el incremento del SMI en nuestro país y qué porcentaje del salario medio en nuestro país está cubierto por el salario mínimo, nos tenemos que hacer la pregunta, ¿existe una correlación positiva entre la subida del SMI y, por tanto, del Índice de Kaitz, y el nivel de desempleo en nuestro país, tal y como predice el modelo neoclásico?

En el siguiente gráfico comparamos la evolución del Índice de Kaitz y la tasa de desempleo en España entre los años 2002 y 2023. Hemos utilizado esta muestra de datos porque en este periodo de tiempo el INE a través de la Encuesta de Población Activa nos ofrece la seguridad de que se trata de los datos más aceptados en este periodo de tiempo. Se toma como referencia el cuarto trimestre de cada año ya que de esta forma se entiende que las variaciones existentes en el SMI habrán dispuesto de tiempo suficiente para reflejar sus efectos en la tasa de desempleo.

Como podemos observar con un simple vistazo al Gráfico 7, no existe correlación directa entre el Índice de Kaitz y la tasa de desempleo en España. Si nos fijamos en los primeros años podemos ver como el Índice de Kaitz va aumentando moderadamente mientras que la tasa de paro disminuye hasta el año 2006.

A partir del año 2008 con la llegada de la gran crisis económica el desempleo no para de dispararse hasta el año 2012; en este periodo el Índice de Kaitz ha bajado ligeramente.

*Gráfico 7. Evolución del Índice de Kaitz y la tasa de paro en España (2002-2023).*



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

Pero lo más relevante del gráfico son los últimos años. A partir del año 2017 comienzan una serie de medidas para aumentar el SMI de forma significativa, especialmente destaca la subida del año 2019 y, con la salvedad del año 2020, el SMI y el índice de Kaitz continúan subiendo hasta alcanzar su punto máximo en el año 2023. En este periodo la tasa de desempleo ha ido bajando año tras año con la excepción del año 2020 provocado esto por la pandemia del Covid-19, alcanzando su punto más bajo desde el año 2008.

De esta forma podemos afirmar que no existe relación directa entre el Índice de Kaitz y el nivel de desempleo en España, y que las subidas y bajadas del mismo se deben explicar por otra multitud de factores que van más allá de la subida del salario mínimo interprofesional en nuestra economía.

## 6. EL SALARIO MÍNIMO EN LA UNIÓN EUROPEA

En el siguiente apartado trataremos de comparar los diferentes países de la Unión Europea en materia de salario mínimo. Hay que tener en cuenta que pese a pertenecer a la misma comunidad europea, existen grandes diferencias entre muchos de los países, ejemplo de ello, es que algunos ni si quiera tienen salario mínimo como tal, como es el caso de Dinamarca, Suecia, Finlandia, Austria o Italia.

Otro dato que ejemplifica estas diferencias es el elevado rango que existe entre el salario mínimo más bajo en la UE y el más alto. Si excluimos a Ucrania debido a la Guerra en la que está sometida, Moldavia es el país con un salario mínimo más bajo situándose por debajo de 300€ al mes; esto parece inverosímil si lo comparamos con un país como Luxemburgo que con un SMI de más de 2500€ al mes es el país con un salario mínimo más alto.

Para comenzar nuestro análisis vamos a ver qué salario mínimo tienen los países de la UE con datos de julio de 2024. Hay que tener en cuenta que la forma que tiene EUROSTAT de calcular el salario mínimo es algo diferente, pues ajusta el salario mínimo y el poder adquisitivo a través de un método llamado *paridad de poder adquisitivo* (PPA) para poder comparar entre los distintos países de manera más precisa.

Gráfico 7. Salarios mínimos en Europa en Julio 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EUROSTAT<sup>12</sup>.

Como observamos en el gráfico anterior los países se dividen en 3 grupos diferenciados.

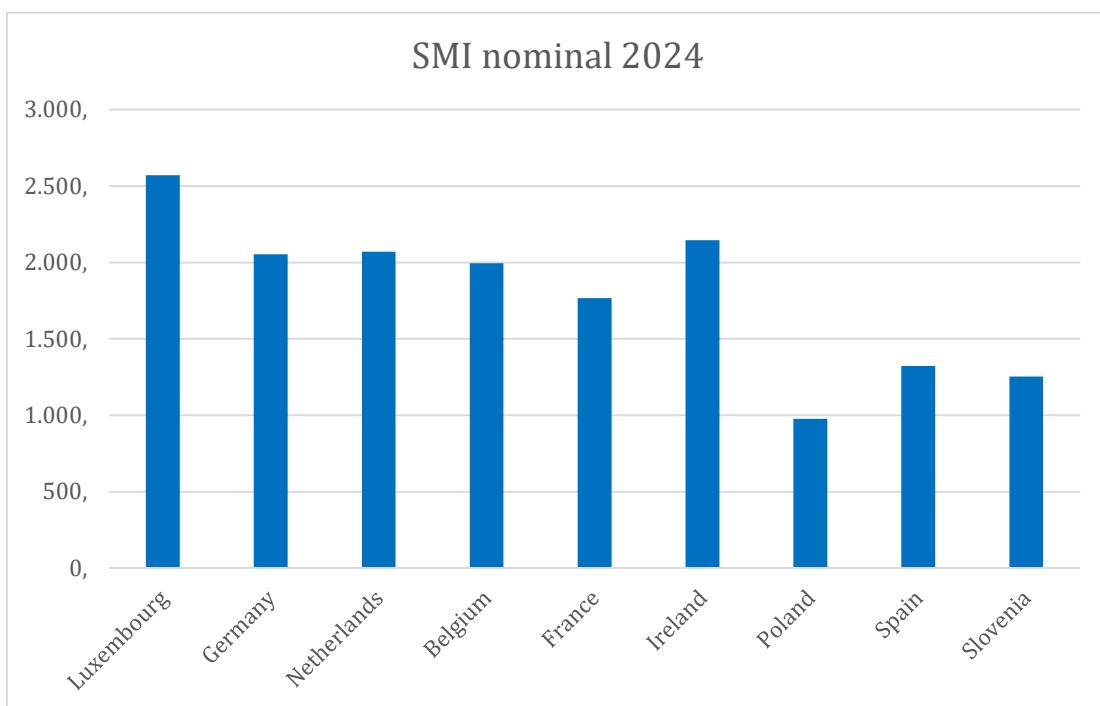
- Grupo 1, con un salario mínimo nacional superior a 1.250 euros en PPA. Este grupo incluye: Luxemburgo, Alemania, los Países Bajos, Bélgica, Francia, Irlanda, Polonia, España y Eslovenia. Su salario mínimo nacional oscilaba entre 1.379 euros en Eslovenia y 1.912 en Luxemburgo.

<sup>12</sup> EUROSTAT es la agencia europea encargada de publicar diversos datos relevantes sobre las economías de los diferentes países miembros de la Unión Europea.

- Grupo 2, con un salario mínimo nacional entre 1.000 euros y por debajo de 1.250. Este grupo incluye: Rumanía, Lituania, Grecia, Croacia, Chipre, Portugal y Malta. Su salario mínimo nacional oscilaba entre 1.037 euros en Malta y 1.243 en Rumanía.
- Grupo 3, con un salario mínimo nacional inferior a 1.000 euros. Este grupo incluye: Hungría, Chequia, Eslovaquia, Estonia, Letonia y Bulgaria. Su salario mínimo nacional oscilaba entre 799 euros en Bulgaria y 922 en Hungría.

En el Gráfico 8 queda clara la importancia del ajuste que realiza EUROSTAT en el Gráfico 7 a través de la paridad de poder adquisitivo. Si nos fijamos sólo en los datos nominales de salario mínimo como se representa a continuación pensaríamos que existe una gran diferencia entre todos estos países y que, de ningún modo, se puede asemejar que reciben los trabajadores polacos respecto a los trabajadores de Luxemburgo.

*Gráfico 8. Salarios mínimos en Europa en Julio 2024.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EUROSTAT.

Como vemos entre estos 8 países Polonia tiene el salario mínimo interprofesional más bajo siendo este inferior a los 1000€ al mes, por otro lado, países como Irlanda, Bélgica, Países Bajos o Alemania tienen un SMI en torno a 2000€. Luxemburgo, por su parte, tiene un SMI superior a 2500€ al mes, pero debemos tener en cuenta la peculiaridad del país y su población.

En el caso de España, el SMI es inferior a 1500€ siendo de los más bajos de este grupo de países. Pero, como se puede apreciar en estos dos últimos gráficos dos gráficos, no podemos fijarnos sólo en el salario mínimo de un país para determinar si este es alto o bajo pues hay que tener en cuenta las grandes diferencias que existen entre los países, como por ejemplo en el coste de vida o en el PIB per cápita, que en el caso de Luxemburgo es el más elevado de los países europeos.

Destaca el caso de Irlanda, ya que con el segundo salario mínimo más elevado dentro de los 9 países que estamos comparando, son tan solo el sexto en cuanto a poder adquisitivo del SMI.

## 7. CONCLUSIONES

El análisis del Salario Mínimo Interprofesional ha sido objeto de debate desde que se creó, este debate no ha sido simplemente económico, sino que también afecta a las esferas políticas y sociales. Este trabajo ha tratado de profundizar en su evolución, impacto y relevancia en nuestro país. A través del estudio de su historia, los modelos teóricos principales y la comparativa con países de nuestro entorno podemos extraer una serie de conclusiones que nos ayudan a comprender mejor su funcionamiento y efectos en la economía.

En primer lugar, hemos podido observar la evolución del SMI en España desde 1963 y cómo ha estado siempre marcada por una multitud de factores, históricos, políticos, económicos y sociales. El SMI ha experimentado un crecimiento significativo en este periodo de tiempo, pero como hemos visto, no ha seguido una trayectoria lineal, pues durante años el crecimiento fue muy veloz mientras que también hubo años muy relevantes de estancamiento.

Desde el punto de vista teórico, se han analizado los dos modelos más relevantes que explican los efectos del SMI en el mercado de trabajo: el modelo competitivo o neoclásico y el modelo del monopsonio.

En el caso del modelo neoclásico una subida del salario mínimo por encima del punto de equilibrio siempre tendrá efectos negativos sobre el nivel de empleo, especialmente en los grupos más vulnerables. Además, de otros efectos no deseados como segmentación del mercado laboral, aumento de la economía sumergida y efectos negativos sobre los precios y la inflación. Por otro lado, el modelo monopsonico explica que en este tipo de mercado de monopolio de demanda es posible aumentar el salario mínimo y a su vez mejorar el nivel de empleo.

En el caso de España, a través de la comparación entre los niveles de desempleo y el índice de Kaitz, ha quedado ejemplificado que no existe una relación directa positiva entre aumento del salario mínimo y aumento de desempleo ya que, en los últimos años, las subidas del SMI han sido significativas y el desempleo ha continuado disminuyendo.

Es la propia Carta Social Europea la que recomienda un índice de Kaitz del 60% y si bien España se encuentra un poco por debajo aún, el progreso durante los últimos años es claro. La seguridad del trabajador y que este pueda cubrir las necesidades básicas es más relevante que alcanzar la productividad extrema en los países pertenecientes a la UE.

Por tanto, podemos sugerir que existen multitud de factores que determinarán si una subida del SMI tendrá resultados positivos o negativos en una economía. Factores como la coyuntura económica, las políticas de empleo, la productividad y las particularidades del mercado laboral han de ser tenidas en cuenta por los gobernantes antes de tomar decisiones que puedan acabar perjudicando a los grupos vulnerables que se pretenden proteger con aumentos del SMI:

Gracias a la comparativa entre países europeos vemos como un SMI nominal más bajo no siempre indica un nivel de vida peor o una capacidad de poder adquisitivo menor lo que ejemplifica la complejidad del tema.

En conclusión, el SMI es una herramienta económica y social de gran relevancia que puede generar efectos positivos o negativos en función del contexto en el que se aplique. Su impacto sobre el empleo y la economía no es un uniforme, sino que depende de múltiples factores. Por ello, su regulación debe realizarse con un enfoque equilibrado, considerando tanto la protección de los trabajadores como la sostenibilidad de las empresas y la competitividad del país.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Alonso, D. (2021). Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*.
- Arpaia, A., Cardoso, P., Kiss, A., Van Herck, K., & Vandeplas, A. (2017). *Statutory minimum wages in the EU: Institutional settings and macroeconomic implications* (No. 124). IZA Policy paper.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*. MIT press.
- Card, D. (1993). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.
- European Commission. (2020). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union.
- EUROSTAT. (2024). *Salarios mínimos en Europa*. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Friedman, M. (2016). Capitalism and freedom. In *Democracy: a reader* (pp. 344-349). Columbia University Press.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Definición de salario mínimo*. Disponible en <https://www.ine.es>
- Katz, H. (1970). Experience of the past: the national minimum. *Youth unemployment and minimum wages*, 30-54.
- Manning, A. (2013). *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton University Press.
- Marshall, A. (2013). *Principles of economics*. Springer.
- Neumark, D. (2018). Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*.
- OECD. (2022). *OECD Employment Outlook 2022*. OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Cómo se define el salario mínimo*. Disponible en <https://www.ilo.org>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. OECD Publishing.
- Piketty, T. (2014). Capital in the twenty-first century. *Trans. Arthur Goldhammer/Belknap*.
- Robinson, J. (1969). *The economics of imperfect competition*. Springer.
- Stigler, G. J. (1946). The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- Stigler, G. J. (2021). The theory of economic regulation. In *The political economy: Readings in the politics and economics of American public policy* (pp. 67-81). Routledge.