



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

## **El Salario mínimo interprofesional**

Autor/es

**David Leciñena Pérez**

Director/es

**Angelina Lázaro**

Facultad de Derecho  
2018

## ÍNDICE:

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>ANTECEDENTES HISTORICOS.....</b>	<b>4</b>
	1. ORIGENES DEL SMI.....	4
	2. SMI DENTRO DE ESPAÑA.....	6
	2.1. Antecedentes.....	6
	2.2. A partir der 1963.....	7
	2.3. Incidencia del SMI.....	12
<b>III.</b>	<b>SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DENTRO DE ESPAÑA.....</b>	<b>14</b>
<b>IV.</b>	<b>TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.....</b>	<b>15</b>
	1. MODELO COMPETITIVO.....	15
	2. MONOPSONIO.....	18
<b>V.</b>	<b>IPREM.....</b>	<b>20</b>
	1. ¿QUÉ ES EL IPREM?.....	20
	2. ¿DÓNDE SE APLICA?.....	21
	3. ¿CÓMO SE CALCULA?.....	21
	4. DESARROLLO.....	22
<b>VI.</b>	<b>EFFECTOS DEL SMI DENTRO DEL MERCADO LABORAL.....</b>	<b>23</b>
<b>VII.</b>	<b>FUERA DE ESPAÑA.....</b>	<b>25</b>
	1. ¿CUÁNTOS PAÍSES TIENEN SALARIO MÍNIMO?.....	25
	2. EL SALARIO MÍNIMO EN LOS PAISES DE LA OCDE.....	26
	3. CONTEXTO INTERNACIONAL.....	38
<b>VIII.</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>40</b>

# ABREVIATURAS

**SM:** Salario mínimo

**UE:** Unión Europea

**CE:** Constitución Española

**O.I.T:** Organización Internacional del Trabajo

**OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

**Art:** Artículo

**IPREM:** Indicador público de renta de efectos múltiples

**VPPB:** Vivienda de protección pública básica

**VPPL:** Viviendas de protección pública a precio limitado

**ET:** Estatuto de los trabajadores

**LEC:** Ley de Enjuiciamiento Civil

**IPC:** Índice de precios al consumidor

**£:** Libra esterlina

**\$:** Dólar

**€:** Euro

**EEUU:** Estados Unidos

**IPC:** Índice de precios al consumidor

**PIB:** Producto interior bruto

# **I. INTRODUCCIÓN**

El objetivo de este trabajo es el estudio del origen, la determinación y las principales características del Salario Mínimo Interprofesional en España y diferentes países principalmente de Europa, aunque sin una gran profundización, también llevaré a cabo el análisis de diferentes países a escala Mundial.

En cuanto a la razón de la elección del tema, en concreto el Salario Mínimo Interprofesional, se debe a que dentro de la temática de la Economía, quería relacionarlo con algún tema de Derecho Laboral y tras una serie de búsquedas de diferentes temas, me decidí por el SMI, debido a ser de gran importancia y sobre todo un tema muy reciente y que se encuentra en el punto de mira de la sociedad española.

Por último la metodología utilizada ha sido la de recopilar información mediante la lectura de varios libros, lectura de manuales, visitas en páginas web o visión de videos acerca de este tema, una vez, recopilado todo esto se comenzó a escribir acerca de los puntos que más me habían llamado la atención y creía que eran de mayor relevancia dentro del tema.

## **II. ANTECEDENTES HISTORICOS**

### **1. 1. ORÍGENES DEL SMI**

El origen sobre el Salario Mínimo se remonta a la Inglaterra medieval del S.XIV, donde se estaban llevando gran cantidad de muertes debido a la Peste Negra, lo que llevo a que la esperanza de vida fuese muy corta, además de precaria. La pandemia llegó en 1349, cuando la mortalidad destruyó más de un tercio de la población.

A causa de tal cantidad de muertes, la sociedad feudal fue sacudida hasta tal punto que acuso una falta de trabajadores, tales como granjeros, artesanos o sirvientes, lo que

provoco a que un gran número de señores se quedasen sin servicio y asistencia para sus territorios. Lo que llevo a que tales trabajadores pudiesen pedir cantidades de salario bastante altas, algo que no se había visto antes nunca.

Por lo tanto, el Rey Eduardo III, emitió la “Ordenanza de Braceros” poniendo un límite a la cantidad que podían percibir los trabajadores por su trabajo, es decir, un límite máximo. Además modificaciones posteriores de la Ley, como la del Estatuto de los Trabajadores en 1351, donde se ampliaban las penas si se pagaba por encima de las tasas establecidas.

A pesar de que lo que se estableció fue un salario máximo, se implanto la idea de que las ganancias al realizar un trabajo, deben de ser acordes con el trabajo realizado. Con el paso del tiempo, se comenzó también a fijar salarios mínimos. Aunque el primer precedente se daría en 1604, durante el reinado de Jaime I, el cual estableció la “Ley de fijación de un salario mínimo”.

Lo que no duro mucho en el tiempo, debido a las tendencias liberalizadoras de una Inglaterra cada vez más influida por el capitalismo. En el S.XIX, fueron derogados los Estatutos de los Trabajadores, pese a esto, la conflictividad sobre los salarios mínimos no desapareció, es más, se expandió hacia gran cantidad de países industrializados.

El primer país donde al parecer se encuentra una evidencia, se dio en el Vaticano, donde en 1891, el Papa León XIII pidió la aprobación de leyes para eliminar las causas que conducían a los conflictos con los empleados del Estado, la cual una de las causas era la insuficiencia de salario.

Tal medida resonó en los países que tenían un gran número de católicos y trabajadores afectados, entro esos países encontramos a Australia y Nueva Zelanda, donde en la década de 1890, comenzaron campañas a favor de la implantación de un salario digno que hizo que las primeras leyes de salarios mínimos se establecieran en los Estados de Victoria (1884) tras una serie de levantamientos de la población y Nueva Gales del Sur (1895) <sup>1</sup>

A partir de aquí, ya se fue expandiendo por gran cantidad de países que influenciados por estos, buscaban leyes similares.

---

<sup>1</sup> <http://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/origen-salario-minimo/20161202121137134413.html>

## 2. 2. ORIÍGENES DEL SMI EN ESPAÑA

### 2.1. Antecedentes

En España <sup>2</sup> en cuanto al Salario Mínimo, no encontramos precedentes anteriores al S.XX, salvo una Real Orden dada en Valladolid en 1601 para las colonias americanas, que consagran la libertad de fijar los salarios de común acuerdo entre “indios” y patrones, sin poder ser inferiores al mínimo establecido por norma. Todo esto es debido a la escasa intervención de los poderes públicos respecto al salario, consistió durante siglos en prohibir que las tasas de los salarios excedieran de una determinada cifra, sancionándose así los pagos que superasen las tasas autorizadas.

El primer precedente encontrado, es del año 1900, en la Ley de Accidentes de Trabajo, en la cual para el cómputo de las indemnizaciones se fija un salario mínimo de una peseta con cincuenta céntimos, para los trabajadores manuales que hayan sufrido un accidente.

Años más tarde, en la década de los años 20, se da el nacimiento de la Organización Corporativa Nacional, creándose el Decreto Ley de 26 de Julio de 1926, donde se fija un salario mínimo para los trabajos a domicilio. Con el Decreto Ley de 26 de Noviembre de 1926, se instaura la posibilidad de fijar salarios mínimos en todas las ramas de producción, si bien se trataba de una fijación facultativa y no preceptiva.

Durante la Segunda República, el dictado Constitucional establece en su art 46.2<sup>3</sup> una parte para el salario mínimo, pero que no se desarrolla más y se queda en una sola mención.

Posteriormente, el salario mínimo se distingue en dos periodos. El primero de carácter intervencionista y que va a tener como instrumento jurídico fundamental las

---

<sup>2</sup> MARTINEZ JIMENEZ, JOSE., “Salario mínimo legal en España” El salario mínimo legal, Universidad de Málaga, Málaga, 1986. Página 103.

<sup>3</sup> La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores.

reglamentaciones de trabajo. Y una segunda etapa, de flexibilización progresiva de los salarios, ya que el monopolio normativo del Estado deja de ser exclusivo, dejando paso, con la Ley de Convenios Colectivos de 24 de Abril de 1958, a la autonomía colectiva de las partes. Más tarde, en el Decreto 1844/1960, de 21 de Septiembre de “Ordenación de la retribución del trabajo por cuenta ajena” señaló en su artículo 5.1, el principio de que el salario que percibiera el trabajador por cuenta ajena ha de ser suficiente para su sostenimiento decoroso junto con los familiares que de él dependan.

## 2.2. A partir de 1963

El Salario Mínimo sufrió un gran avance debido a la aprobación del decreto de 17 de enero de 1963 <sup>4</sup> (El primer salario mínimo que se implantó en nuestro país, y que estuvo vigente hasta 1966) El cual, se estableció en 1800 pesetas mensuales y se mantuvo durante los 3 siguientes años, para todos los empleados, independientemente del sector al que pertenezcan y de su categoría profesional, sin distinción de sexo, edad, tanto para trabajadores fijos como eventuales, temporeros<sup>5</sup>. Anteriormente a 1963 había existido un sistema de reglamentos salariales en el que los salarios mínimos variaban por provincias, edades y sectores.

A posteriori, con la Ley 16/1976, de 8 de Abril, en su artículo 28, va a suponer la novedad de la revisión automática cuando una vez transcurrido seis meses desde la revisión anterior, el índice de precios hubiese aumentado al menos un 5%. Iniciándose así el paso al “living wage” o salario de subsistencia o “fair wage” o salario adecuado, viéndose así como los salarios mínimos ganan terreno respecto a los salarios medios.

Más tarde, quedo también establecido en la Constitución Española una mención a un salario mínimo en su artículo 25, cuando dice “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades”

---

<sup>4</sup>[http://www.revistasice.com/CachePDF/BICE\\_2640\\_3743\\_\\_D5C8137E2017D44E883D57F2E2916B81.pdf](http://www.revistasice.com/CachePDF/BICE_2640_3743__D5C8137E2017D44E883D57F2E2916B81.pdf)

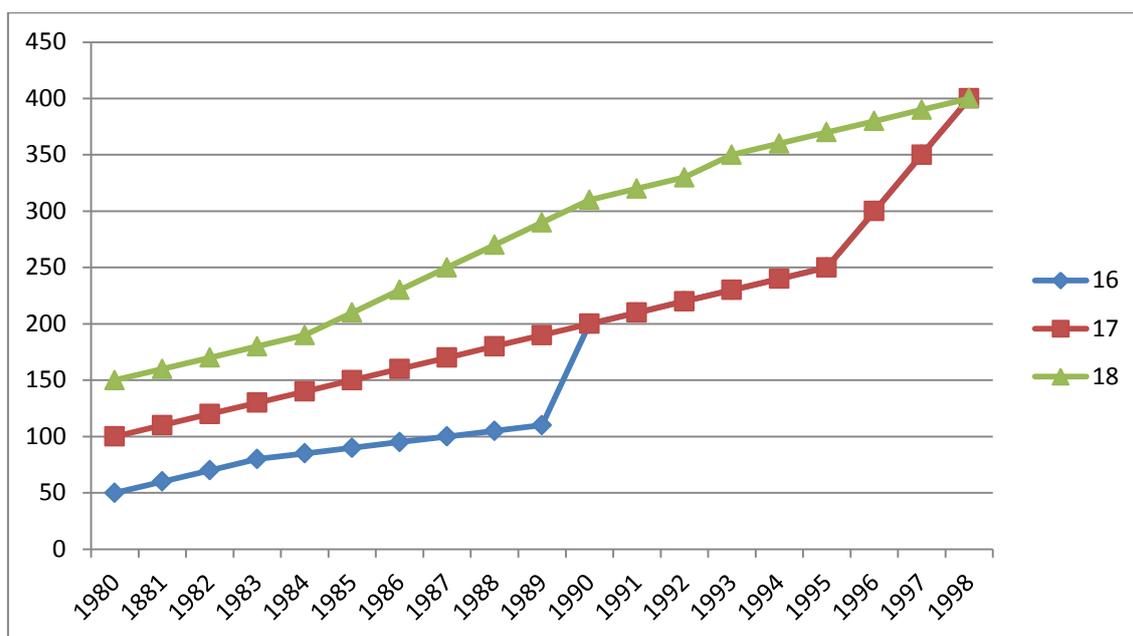
<sup>5</sup> MARTINEZ JIMENEZ, JOSE., “Salario mínimo legal en España” El salario mínimo legal, Universidad de Málaga, Málaga, 1986. Página 118.

Entonces desde la década de los 80, es el gobierno quien determina el salario mínimo anualmente, después de consultar a las organizaciones sindicales y empresariales. Esto aparece recogido en el Estatuto de los Trabajadores que se aprobó en ese mismo año y se establecerá en función de los índices de los precios al consumidor, la productividad media nacional alcanzada y el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. Igualmente fijara una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado, pero que en la práctica no se dio, lo que supuso un estancamiento con el crecimiento del SMI, y se fija la inembargabilidad del salario mínimo interprofesional.

Es preciso también aclarar y mencionar que, históricamente, el salario mínimo, no siempre ha sido el mismo para todos los trabajadores. Ya que, durante la década de los años 80 a 90, existen tres salarios mínimos que se diferencian en función de la edad: el correspondiente a los empleados de 16 años, el de los trabajadores de 17 años, y el que se refiere a los trabajadores de 18 o más años.

Así pues, haciendo un estudio de los últimos 20 años, se puede apreciar que hasta 1990, la tasa de crecimiento anual era similar para los tres grupos, sin embargo, la homogeneización de los salarios para los trabajadores de 16 y 17 años, que se lleco a cabo en el año 1990, constituyo unos aumentos muy dispares del salario mínimo por edades. El SMI de los trabajadores de 16 años se incrementó en un 83%, el de los de 17 un 15 % y el de los mayores de 18 en un 7%. La igualación de los salarios mínimos vino en 1998, el cual, supuso que el SMI de los menos de 18 años aumentase en un 15%, mientras que el de los mayores de 18 un 2.1%. Como breve resumen a esta etapa, podemos ver que los trabajadores de 16 años aumentaron su SMI en menos de diez años en un 284% y el de los de 17 un 142%. Este proceso de equiparación del salario mínimo interprofesional por edades, que culminó con su unificación en 1998 para todos los grupos de edad, queda reflejado en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Equiparación del SMI por edades en España



Fuente: Salario Mínimo y Mercado de Trabajo (Pérez Domínguez, González Güemes - 2005).

También, es necesario aclarar que en 1994, se produjo un cambio, ya que se crearon unos tipos de contratos de aprendizaje para los trabajadores menores de 25 años, en los cuales el salario se podía fijar por debajo del salario mínimo. En concreto el primer año se permitía a los empresarios el pago del 70%, el segundo año el 80 % y el tercer año el 90 %. Tales contratos se mantuvieron en su vigencia hasta 1998 <sup>6</sup>.

A partir de 1998 hasta 2004 el salario mínimo ha ido en crecimiento alrededor de un 2% anual, pero que en 2005 en respuesta a una promesa electoral del Partido Socialista lo subió en un 11,4%.

A partir de este año, el salario medio ha ido decreciendo, mientras que el salario mínimo ha ido creciendo respecto a este, exceptuando los años comprendidos entre 2010 a 2015 donde el crecimiento fue muy escaso (Como dato decir que en 2013, en nuestro país, el 0,90 % del total de los trabajadores percibía el salario mínimo, según datos del Banco de España). A partir de ahí el crecimiento se ha incrementado llevando a este a ser de 735,90, dividido en 14 pagas para el año 2018.

<sup>6</sup> FELGUERODO FLORENTINO, DOLADO JUAN JOSE., “ Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica en el caso español”

Cuadro 1: Evolución de SMI (1980-2018)

Fecha de inicio de efectos	Normativa	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL		
		(En euros)		
		Día	Mes	Año
1980	R.D.1257/1980	4,56	136,85	-
1981	R.D.1326/1981	5,13	153,98	-
1982	R.D.124/1982	5,70	170,93	-
1983	R.D.100/1983	6,44	193,29	-
1984	R.D.3238/1983	6,96	208,79	-
1985	R.D.2299/1984	7,45	223,40	-
1986	R.D.2474/1985	8,04	241,25	-
1987	R.D.2642/1986	8,44	253,33	-
1988	R.D.1681/1987	8,82	264,69	-
1989	R.D.23/1989	9,35	280,55	-
1990	R.D.170/1990	10,02	300,57	4.207,93
1991	R.D.8/1991	10,67	320,04	4.477,54
1992	R.D.3/1992	11,27	338,25	4.735,49
1993	R.D.44/1993	11,73	351,77	4.924,81
1993	R.D.2318/1993	12,13	364,03	5.096,46
1994	R.D.2548/1994	12,56	376,83	5.275,68
1995	R.D.2199/1995	13,01	390,18	5.462,48
1996	R.D.2656/1996	13,35	400,45	5.606,36
1997	R.D.2015/1997	13,63	408,93	5.725,00
1998	R.D.2817/1998	13,88	416,32	5.828,50
1999	R.D.2065/1999	14,16	424,80	5.947,13
2000	R.D.3476/2000	14,45	433,45	6.068,30
2001	R.D.1466/2001	14,74	442,20	6.190,80
2002	R.D.1426/2002	15,04	451,20	6.316,80
2003	R.D.1793/2003	15,35	460,50	6.447,00
2004	R.D.Ley 3/2004	16,36	490,80	6.871,20
2005	R.D.2388/2004	17,10	513,00	7.182,00
2006	R.D.1613/2005	18,03	540,90	7.572,60
2007	R.D.1632/2006	19,02	570,60	7.988,40
2008	R.D.1763/2007	20,00	600,00	8.400,00
2009	R.D.2128/2008	20,80	624,00	8.736,00
2010	R.D.2030/2009	21,11	633,30	8.866,20
2011	R.D.1795/2010	21,38	641,40	8.979,60
2012	R.D.1888/2011	21,38	641,40	8.979,60
2013	R.D. 1717/2012	21,51	645,30	9.034,20
2014	R.D. 1046/2013	21,51	645,30	9.034,20
2015	R.D. 1106/2014	21,62	648,60	9.080,40
2016	R.D. 1171/2015	21,84	655,20	9.172,80
2017	R.D. 742/2016	23,59	707,70	9.907,80
2018	R.D.1077/2017	24,53	735,90	10.302,60

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

## 2.3. La incidencia del Salario Mínimo en España

A partir de 2004, se intentó una subida importante del SMI, por lo que se creó el IPREM (que más tarde lo explicaré en otro punto) para que los incrementos del salario mínimo no tuvieran incidencia sobre las cuentas públicas.

El salario mínimo se relaciona con objetivos como el incremento en la participación dentro del mercado de trabajo, reducir el empleo informal o mejorar la situación de los que perciben los salarios más bajos. Además es un instrumento, que tiene como principal función la de fijar un suelo salarial que asegure un ingreso mínimo<sup>7</sup>.

Obviamente, es en los sectores de bajos salarios, y dentro de estos sectores en los puestos de trabajo situados en la parte inferior de las categorías profesionales, donde más fácilmente podemos encontrar un posible efecto del SMI en la mejora de las rentas. Para ello se ha analizado tres sectores concretos de actividad y en los que claramente los niveles salariales son bajos: comercio al por menor, hostelería y limpieza de locales y edificios.

Desde un punto económico se puede considerar que la flexibilidad salarial es un aspecto que permite el equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Por lo que el SMI mientras se encuentre por debajo del nivel hipotético del salario de equilibrio no tendrá ninguna incidencia, mientras que si se encuentra por encima su efecto sería destructor de empleo. (El debate académico en España sobre el SMI es escaso y abundan los enfoques que apuntan que un incremento del mismo repercutirá negativamente en la creación de empleo, al menos entre los jóvenes y personas con baja cualificación. Estudios realizados (por ejemplo Dolado et al 1996; Dolado et al 1999) señalan que la influencia del SMI sobre el empleo no es significativa, y que en cualquier caso si la hubiere sería sobre el empleo de los más jóvenes. En una línea parecida se sitúan otros trabajos (González y Pérez 2000; González et al 2003; Pérez y González 2005) y señalan que “los más jóvenes son los más susceptibles de ver reducido su nivel de ocupación consecuencia de los salarios mínimos” (González y Pérez 2000:38). El

---

<sup>7</sup> JOSEP BANYULS LLOPIS., “La incidencia del salario mínimo interprofesional en los sectores más bajos” Página 369.

estudio más reciente en relación con la incidencia del SM sobre el empleo es el realizado en 2008 por Inmaculada Cebrián y otros autores (Cebrián et al 2008).

A pesar de esto, y en contra de estos planteamientos mencionados, en diferentes países se está estableciendo algún tipo de regulación que determina un suelo salarial y que garantiza unos ingresos mínimos para los sectores más marginales. Tal garantía se lleva a cabo para que no pueda ser quebrantada por negociaciones colectivas de los sectores.

A pesar de que como principal objetivo del SMI como instrumento de SMI es la redistribución de ingresos a favor de los colectivos más bajos, también ha sido asociado a otras metas, como la mejora de la protección social, disminuir las desigualdades de género o favorecer la inserción laboral.

Tales aspectos como el modelo de negociación colectiva, las estrategias y la capacidad de control sobre la aplicación efectiva de las medidas, entre otros, van a determinar el resultado final del SMI. De hecho la incidencia del salario mínimo no se puede separar del modelo de relaciones laborales de cada país. En general se señala que en los casos en los cuales la negociación colectiva es fuerte (actores bien organizados, elevada coordinación de la negociación y altas tasas de cobertura de la misma) no suele haber salario mínimo para el conjunto de la economía y los niveles mínimos salariales están fijados en la negociación. Como ejemplo de Alemania, los países escandinavos y Austria. Por el contrario, se señala también que normalmente el SMI general se encuentra en países con instituciones de negociación colectiva y organización de los actores sociales débil.

Sin embargo, estas afirmaciones no se cumplen con exactitud. Lo que explica los que el SMI en los distintos países es un conjunto de aspectos que está relacionado con las estrategias de los actores y sus actuaciones en la negociación colectiva y los acuerdos sociales. En un escenario en el cual existan sistemas de negociación colectiva y actores fuertes y consolidados, y en el cual el sector público de uso del SMI como instrumento de protección, normalmente el SMI será elevado, con independencia del mecanismo de fijación. Por otro lado, en situaciones de debilidad de los actores o que estos consideren que no es un instrumento importante, o en escenarios en los cuales los gobiernos no hagan una apuesta decidida por incrementar su nivel, será bajo. Más allá de esta diversidad un hecho destacable en los últimos años es que en la mayoría de países europeos, el SMI ha aumentado de manera significativa. Este crecimiento se explica en

la mayoría de casos por una política gubernamental firme en este sentido. Es por ejemplo el caso de España, pero también otros países como Hungría y Reino Unido, entre otros.

### **III. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL**

Ahora sí, podemos definir el Salario Mínimo Interprofesional, además daremos unas pinceladas, sobre su marco normativo, como se computa, a quien afecta o ciertos puntos a remarcar.

Lo definimos como aquella suma pactada por ley, la cual deberá de ser pagada como mínimo a todo trabajador que se encuentre en actividad. « La remuneración mínima de cualquier trabajador de cualesquiera actividad»<sup>8</sup>

En cuanto a la regulación de los salarios mínimos, podemos ver una pluralidad de fuentes, consecuencia de la diversidad de poderes existentes desde nuestra Constitución. Por lo que se debe de llevar un orden de prelación entre las fuentes, tanto si tienen su origen en el Estado como en la relación jurídica colectiva. Para ello se toma el principio de Jerarquía, que se encuentra en el art 9.3 CE<sup>9</sup>.

Por lo tanto, las normas que regulan los salarios mínimos seguirán el siguiente orden:

- Convenios Internacionales sobre los salarios mínimos aprobados por la OIT y ratificados por España.
  
- Artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup>, Ley 8/1.1980, / de 10 de Marzo.

---

<sup>8</sup> MARTINEZ JIMENEZ, JOSE., “Salario mínimo legal en España” El salario mínimo legal, Universidad de Málaga, Málaga, 1986. Página 188.

<sup>9</sup>Según el art 9.3 CE «La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos»

<sup>10</sup>Según el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores., «El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: a) El índice de precios de consumo b) La productividad media nacional alcanzada c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional d) La coyuntura económica general»

- Decretos del Consejo de Ministros regulando la institución, o los que bajo la misma forma reglamentaria especifican anualmente su cuantía.
- Los convenios colectivos, subordinados a las normas estatales, tanto legales como reglamentarias.

A pesar de esto, no siempre se debe de aplicar tal preferencia, ya que se puede dar un supuesto en el cual no se aplica, es decir, en los supuestos de derecho necesario donde se aplica la norma más favorable.

## **IV. TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS**

Esta teoría tiene como propósito conocer cómo afecta el Salario Mínimo al mercado laboral. Es genérico, que el establecimiento de un SM destruye empleo, dentro de los sectores más marginales como pueden ser las personas sin cualificación, experiencia, etc. Sin embargo, por otro lado, se han realizado estudios que demuestran lo contrario. Es por eso, que vamos a realizar un análisis tanto dentro de un mercado competitivo, como no.

### **1. MODELO COMPETITIVO**

En este modelo se presupone la existencia de trabajadores homogéneos (desarrollan un mismo esfuerzo y tienen una misma cualificación), la plena movilidad del trabajo y la existencia de un número amplio de oferentes y demandantes que aceptan un salario<sup>11</sup>.

---

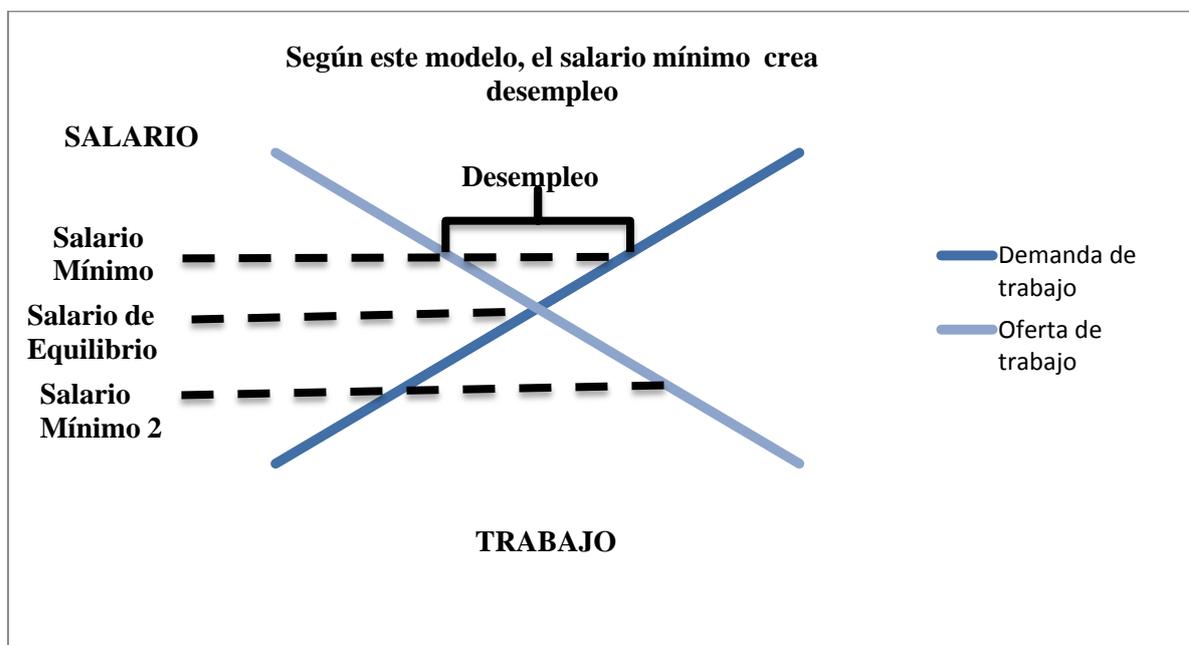
<sup>11</sup> CARLOS PÉREZ DOMINGUEZ, INMACULADA GONZALEZ GUEMES., “El salario mínimo en España y en los países de su entorno” Salario mínimo y mercado de trabajo, Instituto de estudios económicos, Madrid, 2005. Página 35.

Este tipo de mercado se caracterizaría como de competencia perfecta, donde tendríamos muchos trabajadores y muchos empresarios tratando de llegar a un acuerdo acerca del salario, en este caso la demanda de trabajo es la que hacen los empresarios, que son los que compran ese factor productivo, por otro lado la oferta de trabajo sería la de los trabajadores que estarían dispuestos a ofrecer más trabajo contra mayor sea el salario. Estas dos partes del mercado llegaría a un equilibrio (acuerdo) por lo que el mercado se vaciaría y todo el mundo conseguiría lo que desea <sup>12</sup>.

Si el Estado establece un SM por encima del salario de equilibrio, entendemos que los empresarios demandarían menos trabajo, y por su parte los trabajadores querrían ofrecer más trabajo, y por lo tanto habría una diferencia entre ellos, es decir, desempleo, debido a que habría un grupo de trabajadores que querrían trabajar y no conseguirían trabajo. Ahora bien, si el SM se establece por debajo, no tendría influencia, debido a que ambas partes negociarían hasta llegar al salario de equilibrio.

Esto quiere decir que con el SM se va a crear desempleo y por tanto no es una medida positiva, sino negativa. No existe, probablemente ningún mercado laboral que funcione bajo estas condiciones idealizadas.

Gráfico 2: Modelo Competitivo

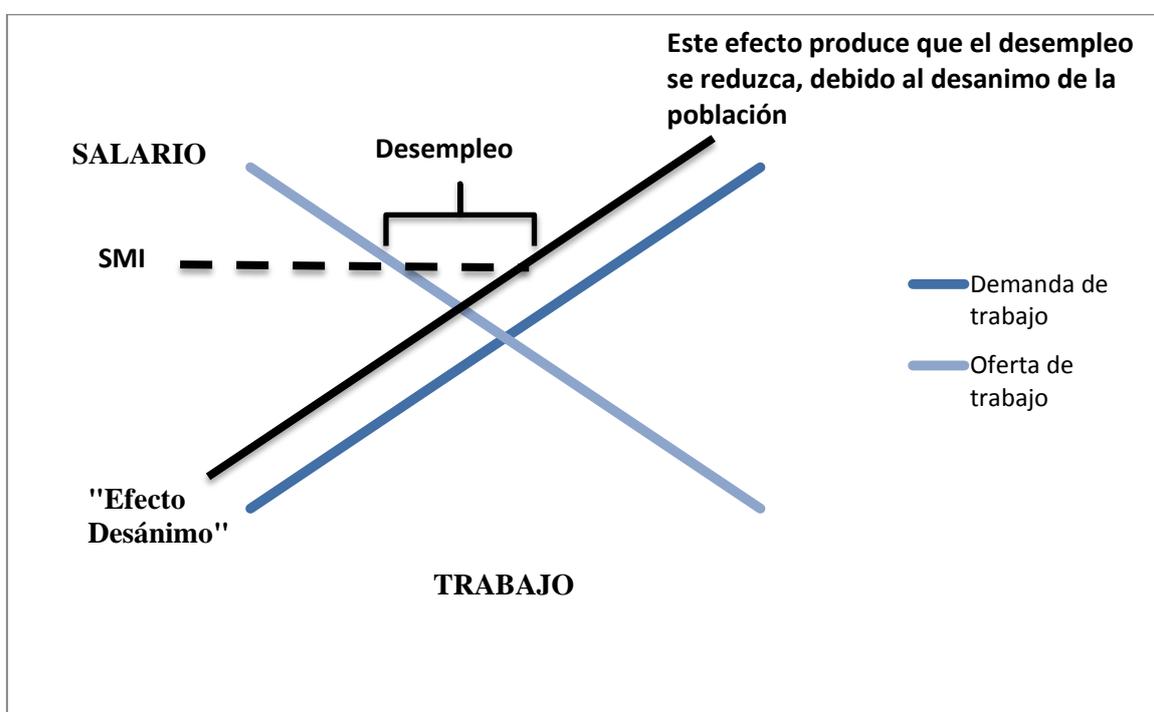


Fuente: Elaboración propia

<sup>12</sup> FELGUEROSO FLORENTINO, DOLADO JUAN JOSE., “ Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica en el caso español”

Sin abandonar el modelo competitivo, también podemos añadir unas ampliaciones. El primero de estos, se centra en la oferta de trabajo, en donde da una explicación de cómo es posible que los salarios mínimos reduzcan el empleo de los colectivos afectados, y sin embargo, afecten de una manera más moderada al trabajo y al desempleo. Es lo que se conoce como el “efecto desánimo” ya que produce que como hemos mencionado antes, al establecerse un salario mínimo por encima del de equilibrio, disminuye el empleo, por lo que la cantidad de personas que buscaban ese empleo dejan de hacerlo. Lo que provoca un desplazamiento de la curva de oferta hacia la izquierda.

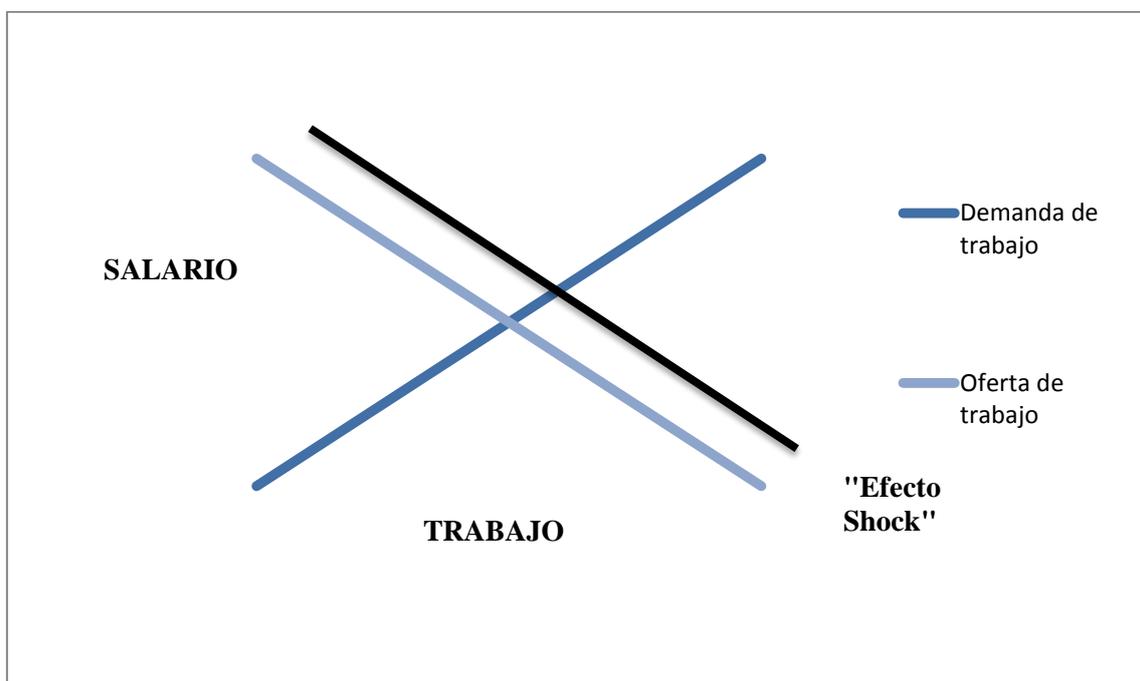
Gráfico 3: Efecto desánimo



Fuente: Elaboración propia

Encontramos un segundo modelo, el “efecto shock” es decir, cuando se establece un salario mínimo por encima del salario de equilibrio, las empresas se ven necesitadas de emplear mejor los recursos que tienen, aumentando la productividad del trabajo, y por consiguiente la demanda. Como resumen al efecto de shock, podemos decir que es aminorar la caída de empleo debido al salario mínimo, mediante una mejor organización de los trabajadores.

Gráfico 4: Efecto shock



Fuente: Elaboración propia

## 2. EL MONOPSONIO

En un principio este modelo no se tomó más que como un modelo teórico, pero en la década de los noventa, con la publicación de varias investigaciones, las cuales contradecían el modelo competitivo, abrieron una oportunidad a este sistema.<sup>13</sup>

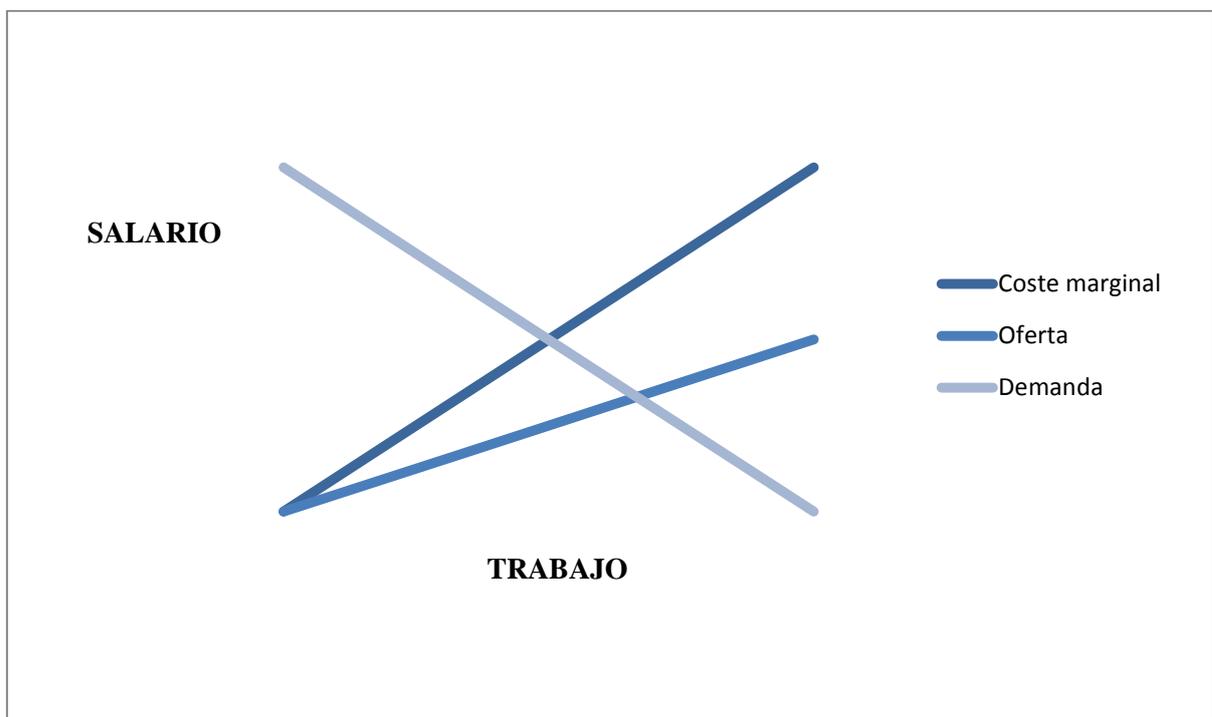
En este modelo, solo existe un único demandante de empleo (únicamente una empresa o entidad a la que ofrecer los servicios laborales). Por lo que la oferta particular de la empresa y la oferta de trabajo de todo el mercado coincidirán, con una pendiente positiva. Con tal pendiente creciente la única forma que tiene la empresa para atraer a

<sup>13</sup> Son de gran importancia las de Katz y Krueger (1992), Card y Krueger (1994), Dickens et al. (1994), Manning y Machin (1996) y Dolado et al. (1996).

un trabajador es satisfacer un salario mayor, por lo que la curva de coste marginal estaría por encima de la oferta de trabajo

El empleo de equilibrio en este modelo viene dado por la intersección de las curvas de demanda de trabajo y coste marginal del factor trabajo; y el salario de equilibrio determinado por la curva de oferta. Por tanto, el valor del producto marginal del trabajo es mayor que la remuneración recibida. Esto es a lo que se llama poder o explotación monopsonista.

Gráfico 5: El Monopsonio



Fuente: Elaboración propia

Por lo que el Monopsonio, se materializa en un menor consumo de empleo y un salario más reducido que en condiciones competitivas. Como punto positivo a este fenómeno, es que el beneficio del empresario se sitúa por encima de la suma que obtendrá el empresario competitivo.

# V. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

## 1. ¿QUÉ ES EL IPREM?

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples <sup>14</sup> (IPREM) tuvo su nacimiento en 2004, dentro del decreto del SMI, debido a que las variaciones en este, producían grandes repercusiones no solo en el ámbito laboral y económico, sino que el SMI, también ejercía función de indicador para ayudas sociales, concesiones de becas, acceso a una vivienda. Por lo que los cambio dentro del SMI, producía un efecto en cadena.

El IPREM ha ido creciendo a un ritmo menor que el SMI facilitando el acceso a las ayudas para las economías familiares más desfavorecidas, dando así la posibilidad de realizar un crecimiento sin ver afectado todo el entramado de ayudas y subsidios, quedando así restringido a un ámbito laboral.

Gráfico 6: Comparativa del SMI y el IPREM



Fuente: Elaboración propia a base de los datos de [www.Iprem.es](http://www.Iprem.es) y [www.salariominimo.es](http://www.salariominimo.es)

<sup>14</sup> ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO, ANA I. PEREZ CAMPOS., “SMI e IPREM” Primera edición, Editorial Aranzadi, 2007. Página 121.

## **2. ¿DÓNDE SE APLICA?**

El IPREM se emplea para el cálculo de quien puede y quien no puede acceder a determinadas ayudas, y en el caso de la declaración de la renta, para ver quién puede beneficiarse varias de las deducciones disponibles en el IRPF <sup>15</sup>

Como resumen se utiliza para la cantidad que se recibe por la prestación de desempleo, también para la suma que se recibe como subsidio por desempleo, también para saber quiénes pueden acceder a subvenciones, además de quienes pueden acceder a becas de estudio, becas de formación y en general a cualquier proceso de formación online subvencionado, además del acceso a los servicios de asistencia jurídica gratuita, quienes pueden comprar una VPPB de Protección Pública Básica o una VPPL de Protección Pública Limitada y por último para calcular la indemnización mínima por despido y las prestaciones sociales.

## **3. ¿CÓMO SE CALCULA?**

El IPREM se revisa anualmente, mediante los Presupuestos Generales del Estado, teniendo en cuenta la evolución de los salarios, y otras condiciones como la evolución de la economía general del país. Más tarde, la Administración es quien fija el múltiplo de los ingresos máximos, las condiciones y los coeficientes que se aplican en situaciones personales.

---

<sup>15</sup> <http://www.iprem.com.es/>

## 4. DESARROLLO DEL IPREM

Cuadro 2: IPREM (2004-2018)

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

Fuente: Elaboración propia mediante los datos de [www.iprem.com.es](http://www.iprem.com.es)

## **VI. LOS EFECTOS DEL SMI DENTRO DEL MERCADO LABORAL**

Dentro de España se han realizado una gran cantidad de estudios, sobre los efectos que provoca dentro del mercado laboral el salario mínimo. Por lo general, estos estudios se han centrado en conocer los efectos sobre el empleo, aunque también en menor medida sobre el paro. Como características de estos análisis, siempre se han tomado como referencia fundamental a la población adolescente (- 20 años) y además estos han sido realizados a partir de los años 90.

En cuanto a los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el paro, se comienza por analizar el impacto de una subida del salario mínimo, afecta en gran medida sobre colectivos proclives a verse afectados, en concreto se puede hablar acerca de menores, y varones y mujeres con baja cualificación, los cuales son los más propensos a perder el trabajo. Estas subidas del mínimo salarial pueden producir una serie de efectos tales como, aumento del trabajo temporal, reducción de horas de trabajo o incluso, un mayor número de trabajos en negro, es decir, un crecimiento de una economía sumergida.

Un segundo efecto es que, no siempre es bueno para la economía y para el empleo que se acelere el crecimiento del consumo, ya que el poder de compra depende en gran medida por el salario medio, y no en tan gran medida por el salario mínimo, por lo que un aumento desproporcionado podría producir efectos negativos para el consumo, lo que se vería de nuevo repercutido en una bajada de empleo.

Como tercer efecto, es que en España tenemos un salario mínimo único para todo tipo de trabajador, independientemente de la edad, como si pasa en gran cantidad de países de la UE, los cuales establecen salarios mínimos en función de la edad. En España como antes hemos mencionado el empleo juvenil es uno de los principales afectados con las medidas del salario mínimo.

Finalmente, en España aparece relacionado el paro juvenil, con las grandes tasas de abandono escolar, siendo uno de los países dentro de la OCDE que mayor porcentaje tiene de abandono escolar, lo que produce una menor posibilidad de búsqueda de trabajo y a niveles generales un tapón a la hora de salir de situaciones de paro.

En lo referente a los efectos que produce el salario mínimo en el empleo, se ha utilizado una metodología común a todos los estudios, la cual consiste en la evaluación de ecuaciones de empleo, correlacionando la tasa de empleo del colectivo que se está llevando a cabo el estudio con una variable, la cual suele ser el Índice de Kaitz (el cual, se adquiere a través del cociente entre el salario mínimo y el salario medio de la economía).

En primer lugar, se da una relación negativa entre el salario mínimo y el empleo de los adolescentes (16 a 19 años), en concreto un aumento relativo del SMI de un 10% reduce el empleo adolescente en un porcentaje entre un 1,2% y 6%. En segundo lugar, el caso de los jóvenes (20 a 24 años), no sufriría prácticamente ningún cambio. En tercer lugar, tendría un efecto nulo o negativo sobre el empleo femenino. Por último, los mayores de 25 años no suele verse afectado por la subida del salario mínimo<sup>16</sup>.

Las elevaciones del salario mínimo sobre la media salarial perjudican al empleo de los más jóvenes, es algo concluyente, debido a que este sector, se trata de un grupo sin apenas formación y experiencia. Respecto a los otros grupos, no existen estudios que muestren con nitidez los efectos.

Se da con estas conclusiones, debido a que en España, en los años que se comenzó a realizar los estudios, es una época, en la cual se estaba llevando a cabo la equiparación de los salarios, y por tanto, el salario de los adolescentes sufre grandes aumentos, mientras que el de los adultos evoluciono hasta 2004 a un ritmo muy similar a los precios.

También se ha llevado a cabo varios estudios acerca de la relación entre el salario mínimo y el paro, pero estos no han sido tan intensos, ni profundos como los anteriormente mencionados.

Se estima un sistema de ecuaciones de empleo y trabajo que posibilita la investigación del salario mínimo y su relación con el desempleo. Como punto para analizar, encontramos que las tasas de paro en menores, se estima que por cada 10% de aumento

---

<sup>16</sup> CARLOS PÉREZ DOMINGUEZ, INMACULADA GONZALEZ GUEMES., “El salario mínimo en España y en los países de su entorno” Salario mínimo y mercado de trabajo, Instituto de estudios económicos, Madrid, 2005. Página 55.

en el índice de Kaitz del salario mínimo, su tasa de desempleo aumentó un 2 %. Por otro lado, la tasa de desempleo dentro de la población adulta no cualificada, si se elevase un 10 %, el paro de los varones llegaría a un 4,2% y el de las mujeres a un 5,8%.

## **VII. FUERA DE ESPAÑA**

### **1. ¿CUÁNTOS PAÍSES TIENEN SALARIO MÍNIMO?**

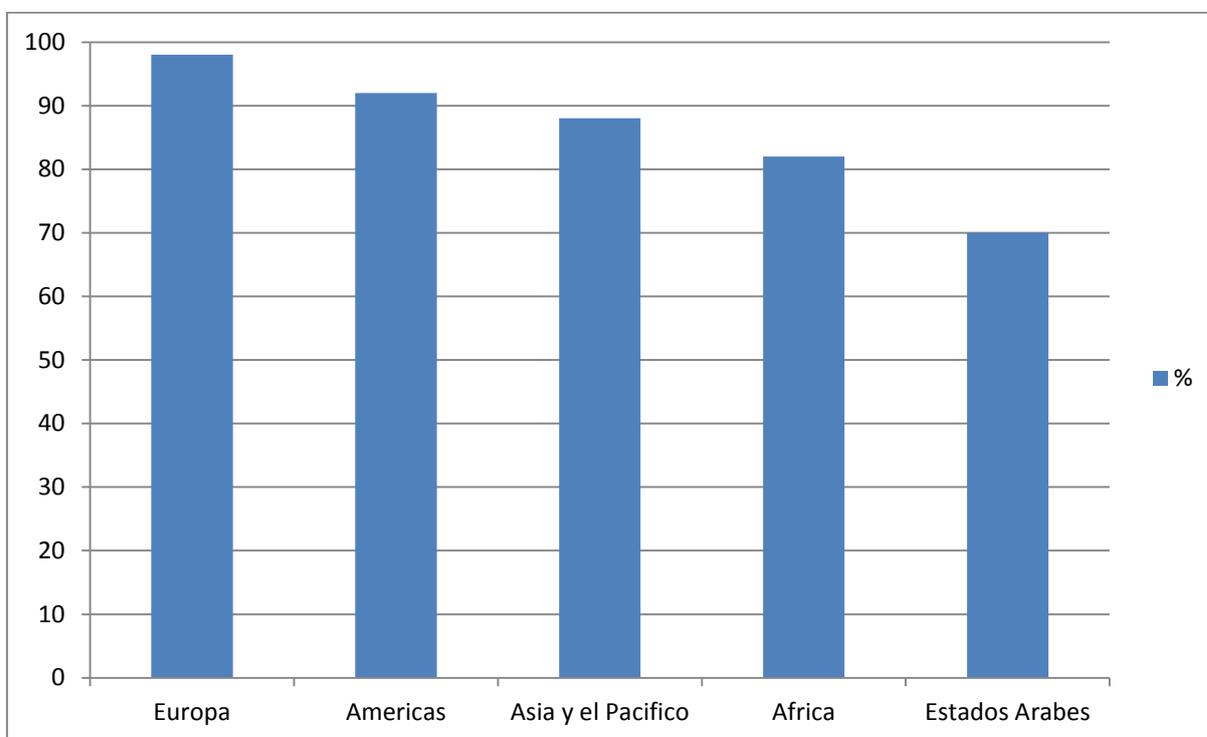
En cuanto al número de países que tienen un salario mínimo, según datos de la OIT<sup>17</sup>, que se estima que el 90 % de los Estados miembros de esta organización tienen establecido legalmente un salario mínimo, bien sea mediante legislación o dentro del marco de los convenios colectivos vinculantes. A pesar de esto, no todos los países protegen a la mayoría de trabajadores, ni tampoco su salario mínimo se ajusta anualmente.

El salario mínimo se puede desglosar por zonas, es decir, hay zonas en las cuales se encuentra más instaurado que en otras (establecido, por ley o por convenio colectivo) tal como en Europa el SMI se encuentra prácticamente en todos los lugares, podemos encontrar otras zonas como los Estados Árabes donde gran cantidad de países no tienen apenas regulación, u otras zonas como Asia, donde gran parte de los países sí que tienen normas acerca del SMI, con contadas excepciones como Singapur y Brunei.

---

<sup>17</sup> La OIT cuenta con 186 países. Se ha considerado que disponen de un salario mínimo únicamente los países donde tal sistema se aplica a una parte o a la totalidad de la fuerza de trabajo del sector privado. También se han incluido los salarios mínimos a los que, tras ser fijados mediante convenios colectivos, tienen fuerza de ley.

Gráfico 7: % del SMI en función de la localización



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la OIT

## 2. SALARIO MÍNIMO DE LOS PAISES DE LA OCDE

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico es un Organismo Internacional de carácter intergubernamental del que forman parte 34 países miembros.

Tal organismo formado por Gobiernos democráticos con una economía de mercado, tiene como función trabajar conjuntamente para enfrentarse a los problemas económicos y sociales.

En el ámbito del salario mínimo, haciendo un análisis comparado, existen dos sistemas para constituir un salario mínimo en los países de la Unión Europea y en Estados Unidos: es posible mediante la ley o a través de la negociación colectiva<sup>18</sup>

En el primer lugar, pueden ser establecidos por la legislación nacional, en general suelen ser decretados por el gobierno, tras consulta previa con las organizaciones empresariales y sindicales. Ejemplo de esto lo encontramos en España, Francia, Holanda, Portugal, Luxemburgo, Reino Unido y Estados Unidos.

En segundo lugar, los salarios mínimos se fijan a través de la negociación colectiva (no pueden ser inferiores a los fijados por el gobierno) y suelen ser vinculantes. Este es el sistema de Bélgica, Grecia, Alemania e Italia. Sin embargo, dentro de este sistema, se encuentran diferencias tales como que en los dos primeros países mencionados, se establece un salario mínimo para todo el país, mientras que en los otros dos países, el salario mínimo se establece en función del sector.

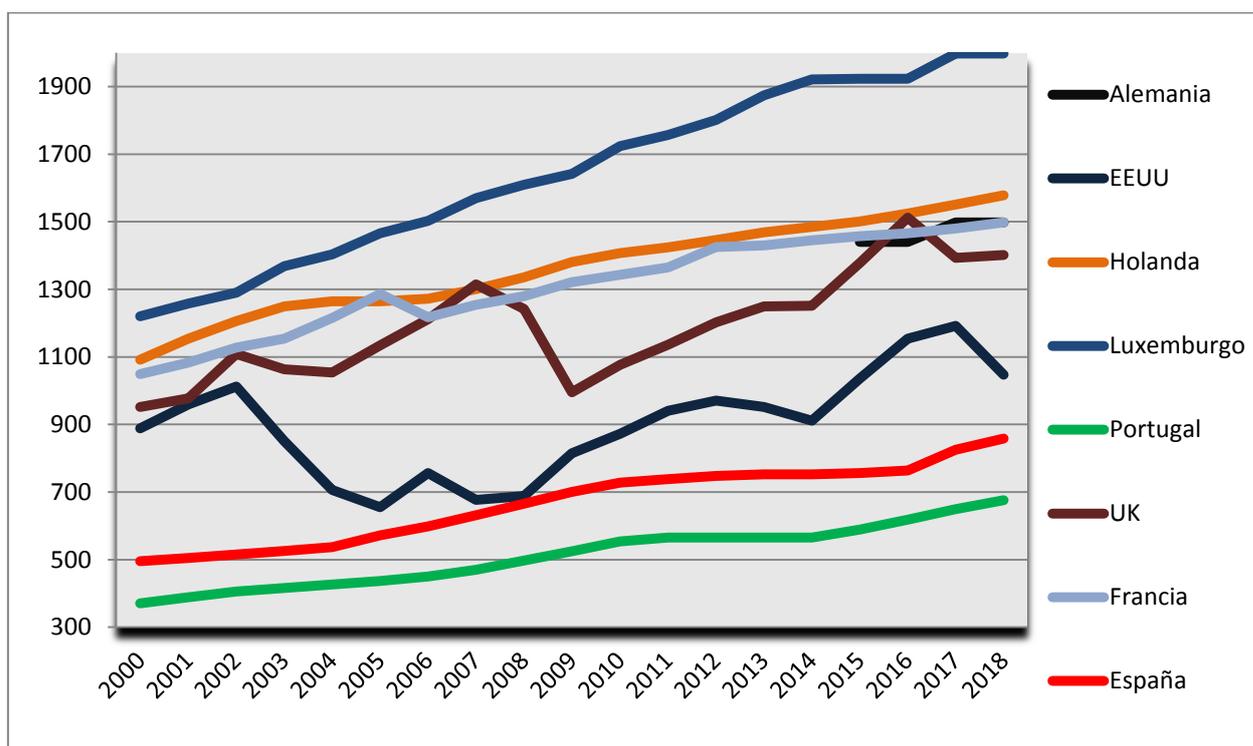
Dentro de los salarios, pueden variar en función de la edad, trabajo, región, antigüedad, etc. Así, en Bélgica, Francia, Reino Unido, Holanda, Luxemburgo, Portugal, EE.UU, Alemania e Italia, se permite en las empresas pagar a cierto tipo de trabajadores por debajo del mínimo legal. Por lo que España se diferencia de estos en que no se permite la reducción en función de la edad.

Hay que destacar que en Bélgica, Francia, Luxemburgo y Holanda, existen diferentes submínimos para cada grupo de edad (pudiendo oscilar entre un 30 y 94 %). Sin embargo en Portugal y el Reino Unido existe un único submínimo (entre el 75 y 85 %).

---

<sup>18</sup> CARLOS PÉREZ DOMINGUEZ, INMACULADA GONZALEZ GUEMES., “El salario mínimo en España y en los países de su entorno” Salario mínimo y mercado de trabajo, Instituto de estudios económicos, Madrid, 2005. Página 12.

Gráfico 8: Evolución del SMI en los diferentes países estudiados



Fuente: Elaboración propia

Después de haber visto unas primeras referencias más generales, mostraremos los principales países de la OCDE de manera más específica.

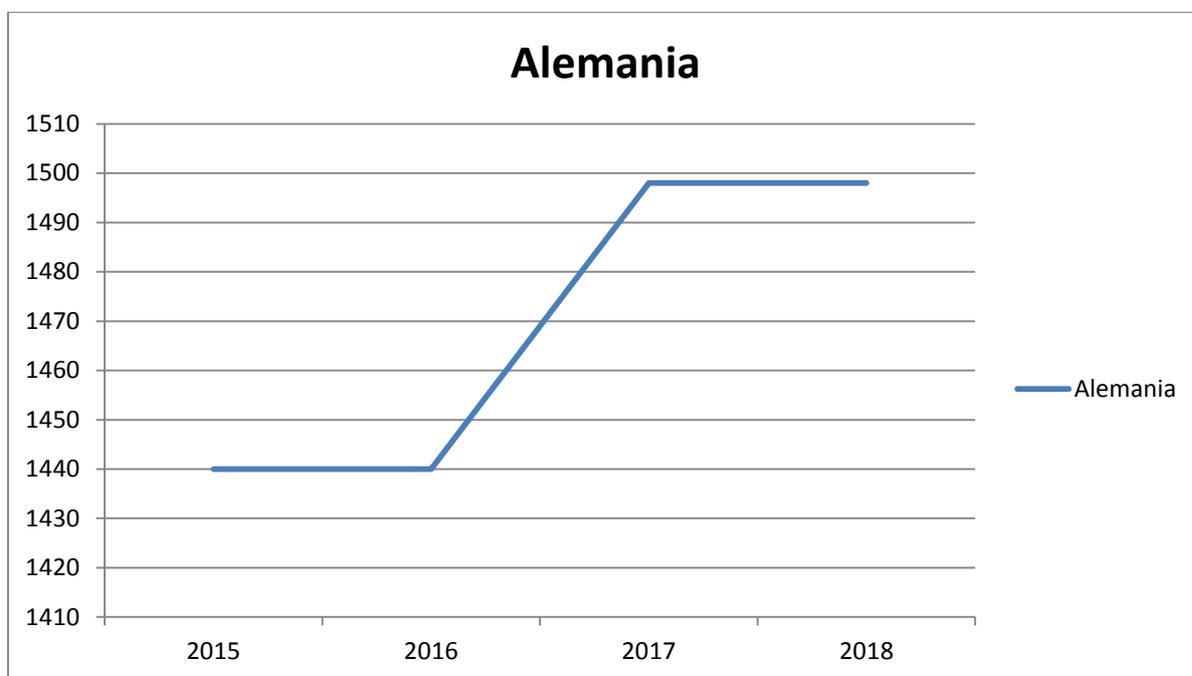
## ALEMANIA

En 2015 se crea en Alemania un salario mínimo de 1440 € mensuales, sustituyendo así a los salarios mínimos sectoriales. Aunque tal salario, tuvo grandes excepciones como son las personas menores de 18 años sin formación profesional, los aprendices, ni durante los seis primeros meses de contrato a quienes estén en el paro de larga duración, tampoco a los becarios que realicen prácticas de aprendizaje durante tres meses. Además tampoco sirve para la gente incapacitada que trabaje en talleres especiales, ni para los presos comunes.

Es en 2018, donde se ha establecido en 1498 €, el SMI no cambia respecto al fijado en el año 2017, mientras que el IPC de este año fue del 1,7%, lo que supone una pérdida de

poder adquisitivo para los trabajadores, pero como principal característica en 2018 es la eliminación de la excepciones que se impusieron en 2015.

Gráfico 9: SMI Alemania

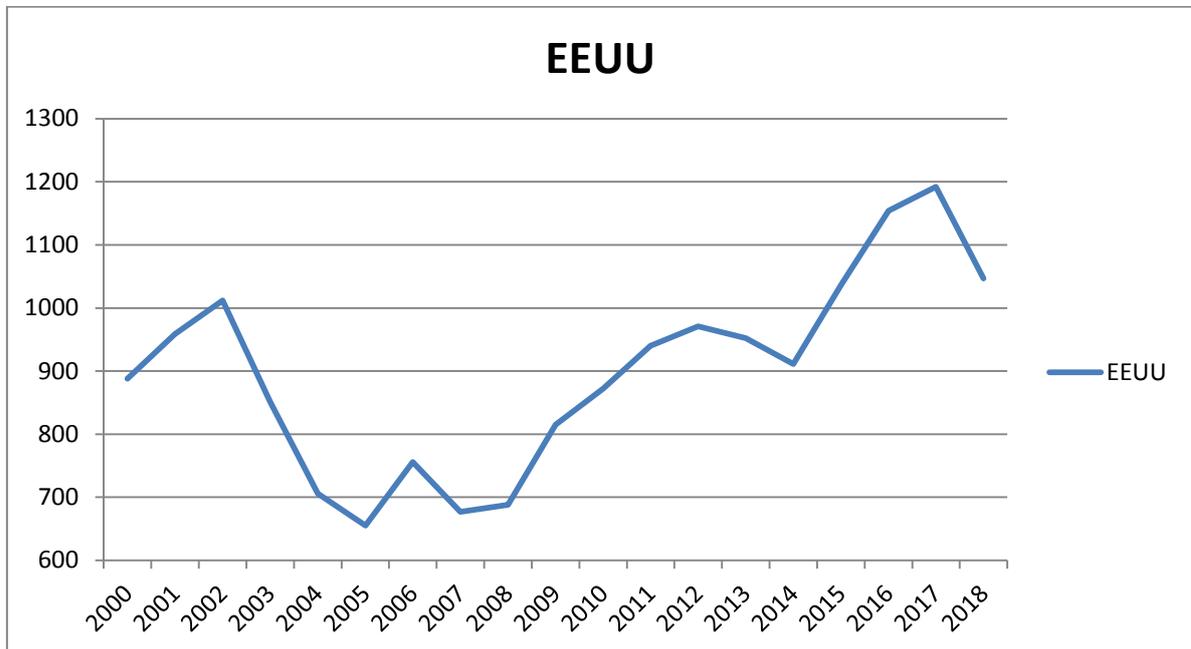


Fuente: Eurostat y [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

## ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos se introdujo el primer salario mínimo en 1938. En la actualidad el gobierno federal fija un salario mínimo. Desde el 24 de julio de 2009 el salario mínimo según fija el gobierno federal es de 7,25 \$ por hora, cantidad que no ha sufrido cambios desde entonces, quedando así en 1047,8 € al mes, es decir, 1.256,7 Dólares, mientras que el IPC de 2017 fue del 2,1%, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores.

Gráfico 10: SMI Estados Unidos



Fuente: Eurostat y [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

En la actualidad, los Estados pueden fijar su mínimo salarial, siempre y cuando no se encuentre por debajo del federal, pero se dan excepciones:

- Empleos con propinas. (camareros).
- Jóvenes menores de 20 años, durante las primeras 90 horas trabajadas en un empleo el salario mínimo es de 4,25 \$ por hora.
- Estudiantes a tiempo completo que durante sus estudios trabajan para una universidad, college, tienda o en el sector servicios dentro del Full-Student Program. Lo que cobran es el 85 por ciento del salario mínimo.
- Aprendices, es decir, estudiantes de high school que están en un programa vocacional. Cobran al menos el 75 por ciento del salario mínimo.
- Empleados con ciertas incapacidades, que siguen normas sobre salarios especiales.
- Babysitter en situaciones de horas sueltas.
- Acompañantes de personas ancianas.
- Empleados en granjas pequeñas.

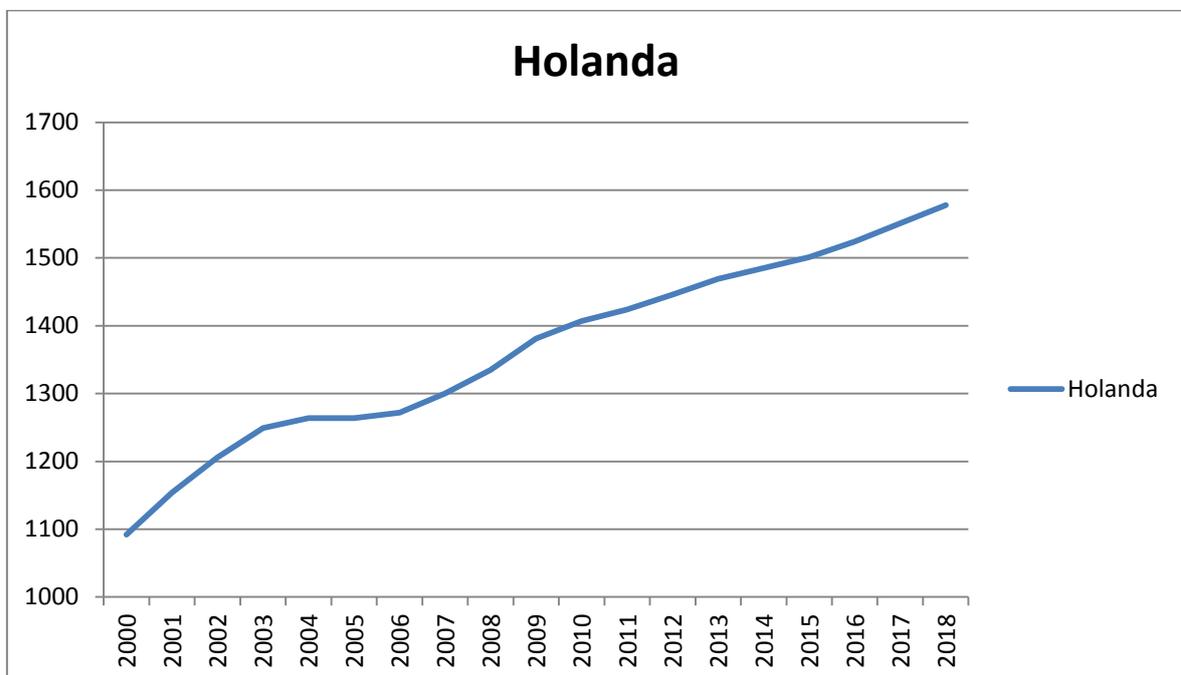
- Repartidores de periódicos.
- Empleados de ferias y atracciones.
- Trabajadores en el sector de la pesca.

## HOLANDA

En Holanda se introdujo por primera vez el salario mínimo en el año 1968. Actualmente es el propio Estado quien controla los límites de este, el cual, ha quedado fijado en 1.578 € al mes, teniendo en cuenta que se llevan a cabo en 12 pagas anuales.

Por lo tanto, el SMI en Holanda ha subido 12,6 € mensuales respecto al año anterior, un 0,8%. Este incremento es menor que el del IPC de 2017, que es del 1,3%, por lo que los trabajadores, han perdido poder adquisitivo en el último año.

Gráfico 11: SMI Holanda



Fuente: Eurostat y [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

Pero el salario mínimo en Holanda tiene unas cuantas particularidades. Es decir, la cantidad que antes hemos visto, puede variar en función de la edad. En el año 2017, se rebajó la edad para cobrar el salario mínimo interprofesional de adultos, pasando de los 23 años, a los 22, es decir, se rebajó en un año la edad para cobrar ese salario mínimo para adultos, y en lo relativo para jóvenes de 18 a 21 años se llevó a cabo un crecimiento dentro de su salario mínimo.

Cuadro 3: SMI en Holanda, en función de la edad

<b>Edad</b>	<b>Mensual</b>	<b>Semanal</b>	<b>Diario</b>
15	473,40	109,25	21,85
16	544,40	125,65	25,13
17	623,30	143,85	28,77
18	749,55	172,95	34,59
19	867,90	200,30	40,06
20	1104,60	254,90	50,98
21	1341,30	309,55	61,91
22 o más	1578,00	364,15	72,83

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista170/52.pdf>

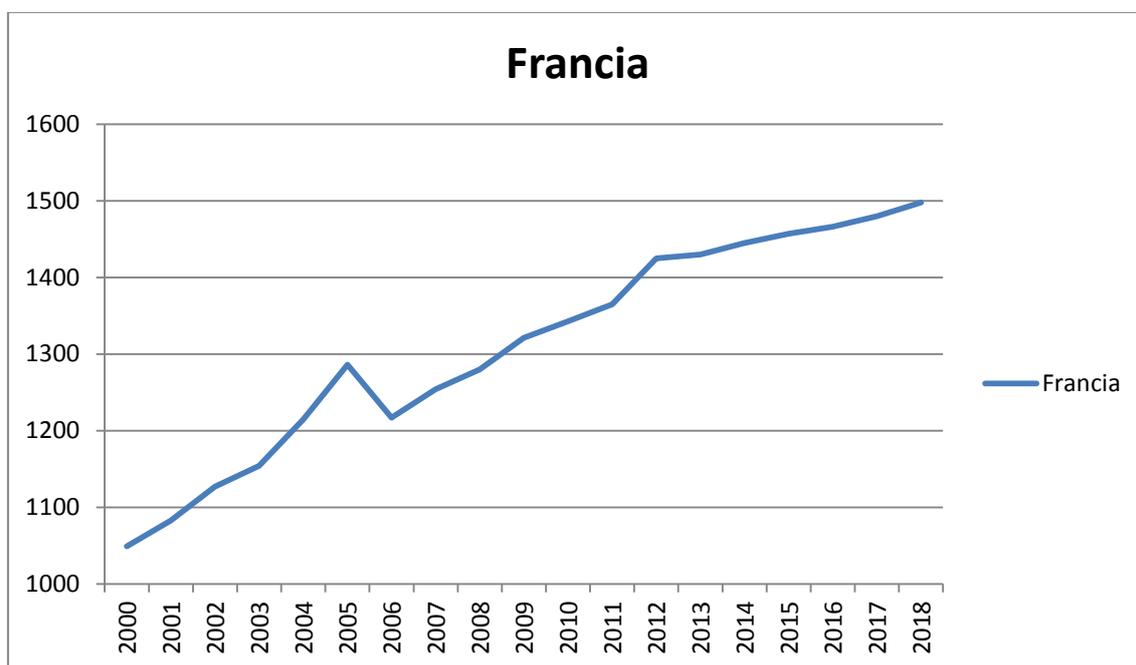
## FRANCIA

Francia tiene una gran tradición con el salario mínimo, debido a que a partir de 1950 se encuentra un salario mínimo fijado. Tiene uno de los sistemas más completos de protección social dentro del salario mínimo. En salario mínimo fijado se aplica a las personas mayores de 18 años. En la actualidad el salario mínimo en Francia es de 1.498,5 € al mes, por 12 pagas anuales, el cual se actualiza una vez por año y se encuentra ligado al índice de precios al consumo, además de los salarios mínimos. Por lo que, el SMI ha subido 18,2 € mensuales respecto al año anterior, un 1,2%. También existen unos acuerdos negociados nacionalmente para cada una de las ramas

económicas, las cuales fijan unas cantidades mínimas para todas las empresas dentro de cada rama.

Como conclusión se puede hablar de que Francia tiene un sistema de salario mínimo, fuertemente introducido en la sociedad desde hace muchos años, además de una estructura salarial con un buen grado de protección.

Gráfico 12: SMI Francia



Fuente: Elaboración propia a base de los datos de <https://www.datosmacro.com/smi/francia>

Por último, Francia se encuentra en la posición en el puesto 6 de los 96 de la lista, es decir, es de los países que más alto tiene su salario mínimo, el cual como se muestra en la tabla es sube de forma progresiva anualmente, sin sufrir grandes cambios de variabilidad.

## LUXEMBURGO

En cuanto a Luxemburgo, es un país pionero en este sentido, debido a que fue el primer país en Europa en tener un salario mínimo, en concreto en 1944. En Luxemburgo desde 1975 se garantiza el principio de revisión periódica, es decir, la revalorización se produce cuando el IPC supera el umbral establecido, con independencia de la naturaleza o modalidad de la relación laboral. Actualmente es establecido por el Gobierno, que más tarde puede variar en función del sector al que pertenezca el trabajador, además de la edad y el grado de cualificación como podemos ver:

Edad: 18 años o mas no cualificado  
100%  
Salario hora bruto: 11,5525 €

Edad: de 15 a 17 años  
75%  
Salario hora bruto: 8,6644 €

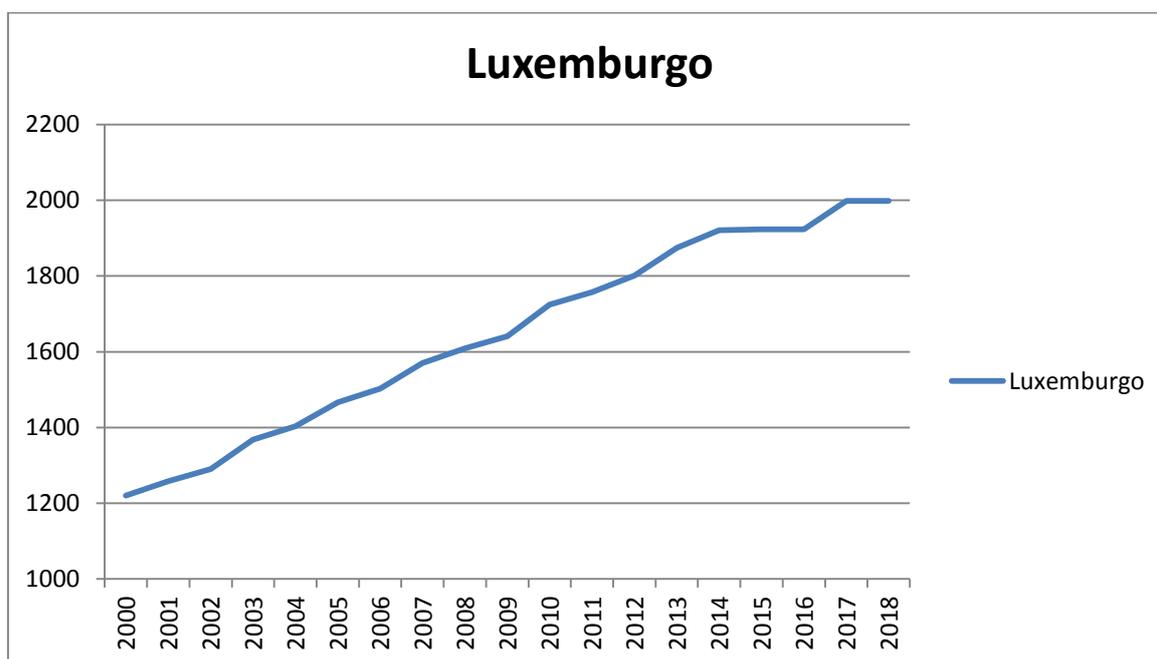
Edad: de 17 a 18 años  
80%  
Salario hora bruto: 9,2420 €

Edad: 18 años o más, cualificado  
120%  
Salario hora bruto: 13,8630 €

Además tiene el salario mínimo más elevado de todos los países europeos y a nivel mundial, su salario mínimo es de 1.998,6 € al mes, en 12 pagas anuales, solo superado por Australia.

El SMI se mantiene sin cambios respecto a 2017, mientras que el IPC de 2017 fue del 1,4%, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores en el último año.

Gráfico 13: SMI Luxemburgo



Fuente: Eurostat y [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

Por último, es también importante mencionar que el salario mínimo no ha sufrido bajadas, ha crecido constantemente año a año desde 2000, a diferencia del resto de países analizados, en los que se han producido disminuciones, especialmente a partir de la crisis económica.

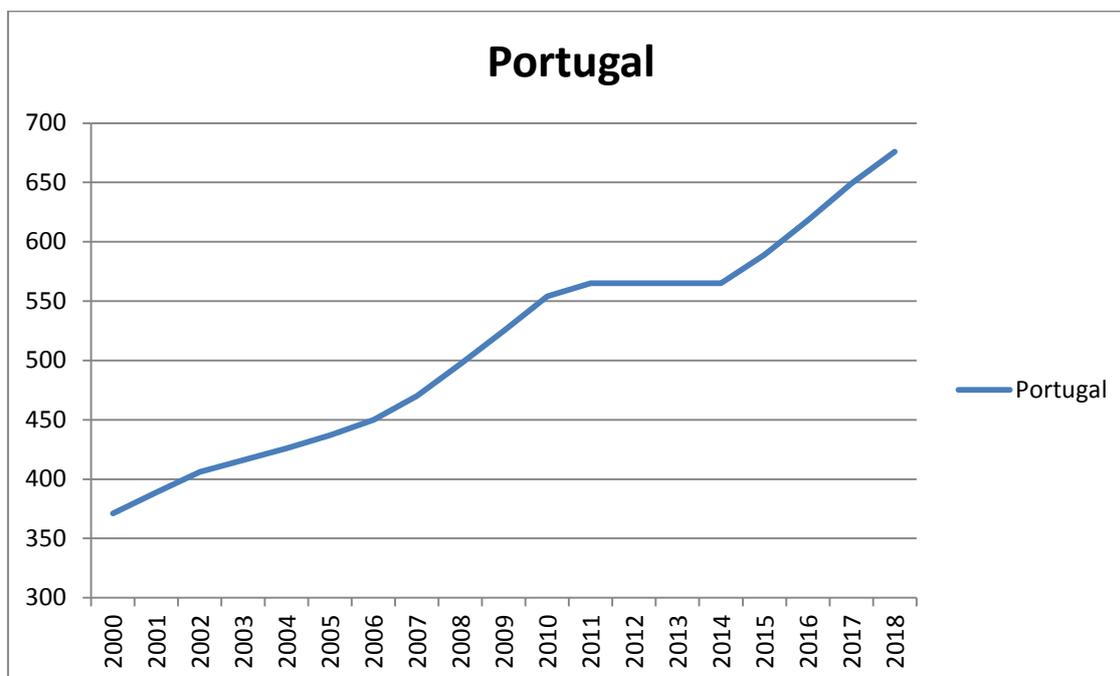
## PORTUGAL

El salario mínimo en Portugal se encuentra fijado desde 1974, donde ha ido incrementándose en función de la inflación y la coyuntura económica del país. Además cabe destacar la Constitución Portuguesa de 1976, donde se establece que el salario mínimo se determinara en función de las necesidades de los trabajadores, del aumento del coste de vida, del nivel de desarrollo, además de las exigencias de la estabilidad económica y financiera.

En la actualidad ha quedado fijado en 676,7 € al mes, teniendo en cuenta que se consideran 12 pagas anuales. Por lo tanto, el SMI ha subido 26,9 Euros mensuales respecto al año anterior, un 4,1%. Este incremento es mayor que el del IPC de 2017 que

es del 1,5%, por lo que los trabajadores han ganado poder adquisitivo en el último año. A pesar de esto, el salario mínimo en esta última década ha sufrido grandes congelaciones, pero que en estos últimos años se están viendo como vuelve la pendiente ascendente dentro del SMI.

Gráfico 14: SMI Portugal



Fuente: Eurostat y [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

En cuanto al modelo de establecer el salario, se trata de un salario mínimo legal nacional, establecido por el gobierno tras consultar a la Comisión Permanente para la Cooperación Social, pero pudiendo ser mejorado por los convenios colectivos.

## REINO UNIDO

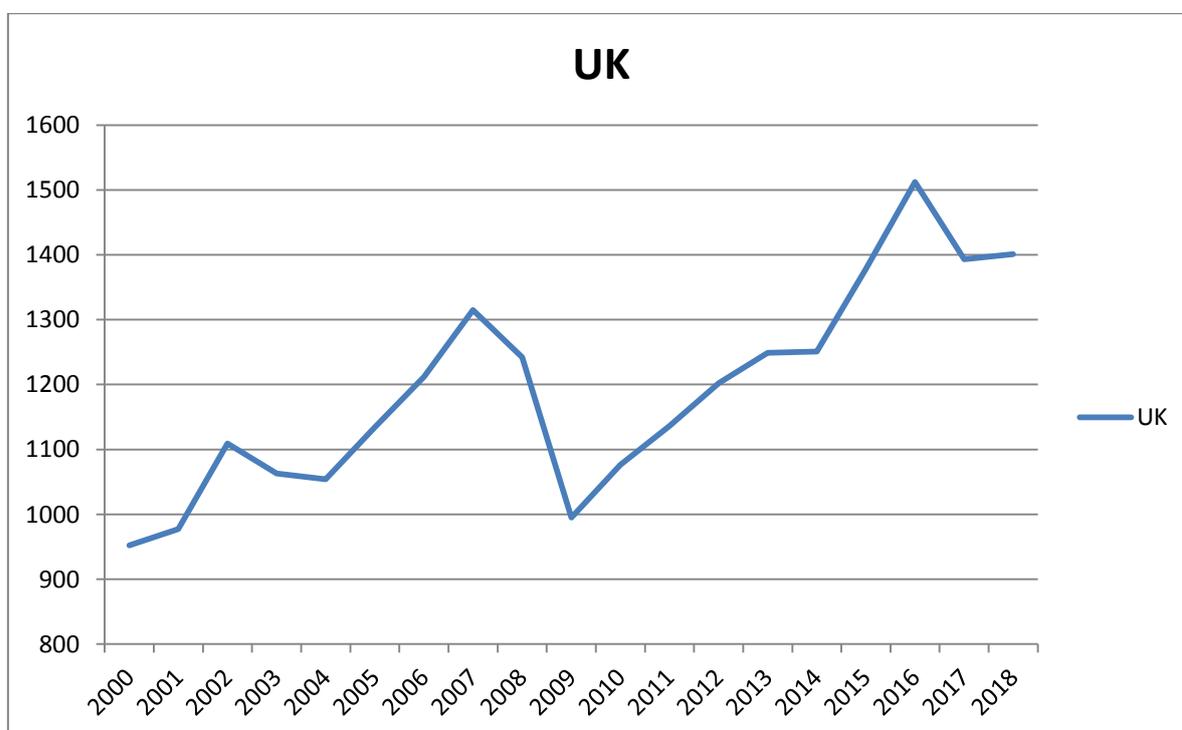
En el Reino Unido entre los años 1993 y 1999, no se encontraba vigente ningún tipo de salario mínimo, debido a la supresión de los “Wages Councils”<sup>19</sup>. A partir del año 1999, se comenzó a establecer un salario mínimo nacional, el cual se revisa anualmente por la “Low Pay Comission”.

<sup>19</sup> En 1909 se crearon los Consejos Salariales (Wages Councils) a través de los cuales se fijaban en el Reino Unido distintos salarios mínimos para los trabajadores.

El salario mínimo en Reino Unido, no se calcula por meses como en España sino que se calcula por horas, depende de varios factores, tales como la edad del trabajador y de si se encuentra en la posición de aprendiz o no. Cualquier trabajador tiene que tener al menos 16 años, ya que hasta esa edad cualquier persona que resida en Reino Unido debe de estar escolarizada.

- £7,83/hora para las personas que tienen más de 25 años.
- £7,38/hora para las personas que tienen entre 21 y 24 años.
- Si tienes entre 18 y 20 años, el salario mínimo es de £5,90/hora.
- Si tienes menos de 18 años, el salario mínimo es de £4,20/hora.
- Para aprendices de menos de 19 años y para aprendices mayores de 19 años pero que estén en su primer año de aprendizaje, el salario mínimo es de £3,70/hora.

Gráfico 15: SMI UK



Fuente: Eurostat y [www.datosmacro.com](http://www.datosmacro.com)

Tal y como se ve en la gráfica, el salario mínimo en el Reino Unido ha variado notablemente. Desde el inicio del período estudiado vemos que la evolución se caracteriza por las continuas subidas y bajadas del salario mínimo. En 2007 el SM presentaba el nivel más alto hasta el momento: 1314 euros mensuales. Pero con la crisis económica, se produjo una enorme caída en los dos años siguientes, cuando el salario mínimo decreció un 5,48% en 2008 y un 19,89% en 2009. A partir de entonces, podemos observar un aumento paulatino del salario mínimo, exceptuando 2014 cuando se mantuvo constante.

### **3. CONTEXTO INTERNACIONAL**

En cuanto al ámbito internacional<sup>20</sup>, ya en 1919 el preámbulo del texto inicial de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, mencionaba entre los objetivos de la organización la garantía de un salario que asegurara “condiciones de existencia convenientes” y el art 41 comprendía entre los principios generales de la el ámbito internacional se llegaron a resultados concretos.

Pues bien, después de reiterados intentos sobre todo por parte de Inglaterra que, con un sistema más extenso que el resto de los países en la fijación de mínimos, tenía como principal objetivo generalizar el modelo, por lo que tal cuestión fue mencionada en el orden del día de la décima Conferencia de la O.I.T. de 1927, conjuntamente con el seguro de enfermedad y libertad sindical.

Sin embargo, la oposición era muy amplia. No solo provenía de numerosos representantes gubernativos, sino también de muchos delegados obreros. Estos últimos tenían el temor de que una reglamentación general había podido aparecer a los ojos de los trabajadores como un instrumento de tutela alternativo a la contratación colectiva, desincentivando el desarrollo de los sindicatos.

En este contexto se llegó en la undécima conferencia a una solución de compromiso puntualmente recogida en el texto del convenio nº 26 aprobado por la O.I.T. el 16 de

---

<sup>20</sup> MARTINEZ JIMENEZ, JOSE., “Salario mínimo en el Derecho Internacional” El salario mínimo legal, Universidad de Málaga, Málaga, 1986. Página 72.

Junio de 1928. Consecuencia de tal compromiso fue el reducido ámbito de aplicación, impuesto al sector industrial y dentro de él al trabajo a domicilio.

En 1951, el 28 de Junio, la O.I.T. adoptó el Convenio nº 99 sobre “Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura”

Sin embargo, los convenios de 1928 y 1951, aunque fueron un gran instrumento para la protección de grupos asalariados desfavorecidos, se reputaban insuficientes, estimándose necesario adoptar un nuevo convenio que completara los anteriores.

A tal fin se adoptó por la Conferencia en la quincuagésima reunión de 1970, concretamente el día 22 de Junio, el convenio nº 131 seguido por la recomendación nº 135. Lo que lo hizo diferente fue en su ámbito de aplicación donde recayó sobre todos los grupos de trabajadores cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

Así el Convenio nº26 que hasta Enero de 1980 había sido por 94 países, ha sido el de mayor aceptación de todos los instrumentos de la O.I.T. sobre salarios mínimos. Siendo el rechazo por países que tenían Convenios Colectivos muy desarrollados.

Igualmente, además de estos instrumentos de aplicación general, ay referencia al salario mínimo en otras normas que se refieren a categorías especiales de trabajadores, como los del mar, o los de plantaciones.

Por último, cabe destacar que la legislación internacional ha servido de motor de propulsión a una acción de fijación y unificación de los sueldos salariales mínimos en las legislaciones nacionales.

En nuestro ordenamiento los convenios internacionales tienen su recepción automática mediante la publicación en el correspondiente diario oficial, previo consentimiento del Estado, (Con autorización de la Cortes Generales) manifestado por el Rey.

En cuanto a su rango jerárquico, el art 96.1 de la Constitución Española, no deja dudas acerca del rango supra legal.

## **VIII. CONCLUSIONES**

En el presente trabajo he tenido como principal objetivo el análisis del Salario Mínimo Interprofesional, desde su evolución en los primeros precedentes del S. XIV en Inglaterra, a las primeras nociones que se conocieron en España, además de un estudio más concreto dentro de esta, como los efectos del SMI sobre el empleo o el paro, la figura del IPREM o las diferentes teorías sobre los salarios mínimos. Y por último, unas breves comparaciones con diferentes países de la OCDE.

Como se ha venido sosteniendo desde un principio, el salario mínimo viene siendo un tema de discusión desde muchos años atrás, ya desde sus comienzos a principios del S.XX, las clases más bajas y más afectadas por los bajos salarios, han ido presionando a los grupos dirigentes para la tipificación del salario mínimo en el marco normativo.

En general, los salarios mínimos en los países con una economía de mercado han ido creciendo de manera sustancial y continuadamente desde los años 60, con alguna excepción durante los años de la crisis económica que afectó a gran parte de los países en Occidente, produciendo así, secuelas de economía sumergida y subempleo, por lo que todo esto ha llevado a que se realce la figura del salario mínimo, debido a ser un elemento de protección para gran cantidad de trabajadores.

Dentro de España, desde 1963, se puede hablar de un establecimiento del salario mínimo para todos trabajadores, el cual ha ido progresando de manera creciente, con varios estancamientos. En España el SMI no tiene un alto porcentaje de trabajadores de los cuales se vean afectados, ya que como hemos visto anteriormente según el Banco de España solo un 0,90% son receptores de este salario, además el salario mínimo representa el 36% del salario medio, en cambio hay otros países donde puede llegar a representar valores por encima el 55% del salario medio. Por lo que una primera conclusión que puedo sacar es que el SMI dentro de España, no afecta de manera directa a un alto porcentaje de personas.

En cuanto al estudio acerca de los efectos que produciría una subida del salario mínimo, podemos sacar como principal conclusión que el SMI es un mecanismo que no se puede subir porque si, o porque otros países de nuestro entorno lo tengan más alto, sino que las subidas del salario mínimo tienen que ir acordes a diferentes variantes como pueden ser los precios al consumidor, la inflación o el incremento del PIB. Como una segunda conclusión que se podría sacar, es que el cálculo del salario mínimo se hace a través de unas variantes que son quien rige el nivel de este.

Refiriéndonos a los países de la OCDE, podemos sacar varias conclusiones, como primer punto en común, es que casi todos los países que conforman esta organización tienen un salario mínimo, independientemente de la forma en la cual se fije este, ya que en varios países lo fija el Gobierno, como es el caso de Francia, o en otros donde se fijan a través de convenio colectivo, como es el caso de Bélgica. Además de estas formas en Italia podemos encontrar una fijación sectorial, es decir, varía en función de la actividad y se fijan mediante acuerdos. Como conclusión aquí, es que el salario mínimo se ha introducido en mayor o menor medida en los países de nuestro entorno y de una mejor o peor medida se está llevando a cabo una regulación para que se asiente como un sistema de garantía para los trabajadores.

Finalmente, como opinión personal, creo que el salario mínimo es una herramienta que si se gestiona bien, puede ser un sistema de gran protección para las personas con trabajos más precarios, donde el no tener un suelo salarial podría ser algo muy goloso para los empresarios y buscar un aprovechamiento por ahí. También puede ver que el salario mínimo puede fomentar contratos como los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, ya que es preferible estos contratos, debido a que la suma a pagar al trabajador generalmente es menor que el salario mínimo, por eso me deja pensativo acerca de si los salarios mínimos, serían mejor por edades, o por sectores, o dependiendo de los estudios y formación de una persona.

## BIBLIOGRAFÍA

- (1) MARTINEZ JIMENEZ, JOSE., “Salario mínimo legal en España” *El salario mínimo legal, Universidad de Málaga, Málaga, 1986.*
- (2) MARTINEZ JIMENEZ, JOSE., “Salario mínimo en el Derecho Internacional” *El salario mínimo legal, Universidad de Málaga, Málaga, 1986.*
- (3) MANKIW N. GREGORY., “La legislación sobre salario mínimo” *Macroeconomía, 8ª edición, Worth Publisher, New York, 2013.*
- (4) CARLOS PÉREZ DOMINGUEZ, INMACULADA GONZALEZ GUEMES., “El salario mínimo en España y en los países de su entorno” *Salario mínimo y mercado de trabajo, Instituto de estudios económicos, Madrid, 2005.*
- (5) ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO, ANA I. PEREZ CAMPOS., “SMI e IPREM” *Primera edición, Editorial Aranzadi, 2007.*
- (6) CARLOS PÉREZ DOMINGUEZ, INMACULADA GONZALEZ GUEMES, SERGI JIMENEZ MARTIN., “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España” *Revista Asturiana de Economía*
- (7) BANYULS LLOPIS, JOSEP., “La incidencia del salario mínimo interprofesional en los sectores más bajos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* ISSN.
- (8) FEITO, JOSE LUIS., “Las consecuencias de una subida de salario mínimo”, *instituto de estudios económicos, Madrid, 2017.*
- (9) SANCHEZ MOLINERO, J.M. (1992): “Relaciones Laborales y Mercado de Trabajo: la Experiencia Española”; *Cuadernos de Economía*, 20, pp.385-414.
- (10) FELGUEROSO FLORENTINO, DOLADO JUAN JOSE., “ Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica en el caso español” *instituto de estudios económicos, Madrid.*

- (11) Salario Mínimo (2016). “Salario Mínimo Interprofesional”.  
<http://www.salariminimo.es/>
- (12) <http://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/64/271>
- (13) <https://www.datosmacro.com/smi/alemania>
- (14) <https://www.datosmacro.com/smi/usa>
- (15) <https://www.thoughtco.com/salario-minimo-en-estados-unidos-1965598>
- (16) <https://www.datosmacro.com/smi/holanda>
- (17) <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/paisesBajos/novedades/contenidos/SalariosMin.pdf>
- (18) <https://www.datosmacro.com/smi/luxemburgo>
- (19) <http://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/origen-salario-minimo/20161202121137134413.html>
- (20) <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm>
- (21) <http://vientosur.info/spip.php?article9882>

## **BIBLIOGRAFÍA LEGISLATIVA**

- (1) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- (2) [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.tp.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.tp.html)
- (3) <https://www1.icsi.berkeley.edu/~chema/republica/constitucion.html>
- (4) <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OCDE/es/quees2/Paginas/default.aspx>
- (5) <http://www.iprem.com.es/>
- (6) [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/index.htm?dDocName=095093](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095093)
- (7) [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Anterior/r0-lec.l2t15.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r0-lec.l2t15.html)