FUNDACIÓN CIVISMO

Incentivos existentes en España para no trabajar

CASME.

Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico

civismo.org

CASME.

El Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico (CASME) es una iniciativa de la Fundación Civismo que surge ante la creciente preocupación sobre la situación económica actual, tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad civil. El propósito es realizar un análisis exhaustivo de las instituciones económicas fundamentales, sus normativas y las reformas que pueden influir en la sostenibilidad de nuestro modelo económico.

El CASME se enfoca en varios ejes de estudio: la evolución internacional de las instituciones y políticas económicas, especialmente en la Unión Europea; un diagnóstico de la economía española a partir de sus políticas e instituciones claves; un seguimiento de las reformas que podrían tener efectos significativos en la sostenibilidad económica a medio y largo plazo; y un análisis detallado de sectores estratégicos, incluyendo áreas como la educación o la justicia, cuya regulación e impacto inciden directamente en el crecimiento económico del país.

Este Centro de Análisis cuenta con una red de economistas de prestigio bajo la dirección de Francisco Cabrillo, catedrático emérito de Economía Aplicada y Hacienda Pública de la Universidad Complutense de Madrid y expresidente del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.

CASME.

Índice

Abstract 4

1. El desempleo en España: una anomalía estructural 5
2. Desempleo y desincentivos provocados por las prestaciones 8
3. La trampa del desempleo 10
4. Una solución plausible del legislador 12
5. Tipos de subsidio por desempleo en España y ejemplos 15
6. Salario mínimo legal y los salarios de reserva 21
7. El impacto de la subida del SMI en las empresas españolas 23
8. ¿Compensa no trabajar en España? 27
9. Conclusiones 29

Bibliografía 32

Abstract

El presente estudio analiza cómo el diseño actual del sistema de subsidios y ayudas sociales en España puede generar desincentivos a la participación en el mercado laboral. A través de un estudio detallado del marco institucional, las prestaciones contributivas, los subsidios por desempleo y el Ingreso Mínimo Vital (IMV), se pone de manifiesto que, en determinados casos, los ingresos percibidos por no trabajar pueden igualar o incluso superar los ingresos netos derivados de un empleo remunerado con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Esta realidad refuerza lo que se conoce como "trampa del desempleo".

El documento expone cómo las ayudas sociales, cuando no están diseñadas con mecanismos de transición gradual, pueden provocar efectos adversos sobre la reinserción laboral. Además, el elevado peso de la economía sumergida —estimado en torno al 15,8% del PIB— añade una distorsión adicional, ya que permite a muchos individuos combinar ingresos informales con ayudas públicas, reduciendo aún más los incentivos a formalizarse.

El salario mínimo legal, por su parte, actúa como ancla para los salarios de reserva, elevando las expectativas salariales de quienes se encuentran desempleados, especialmente en sectores de baja cualificación. Aunque también reduce el número de empleos ofrecidos por las empresas de varios sectores clave de nuestro país.

Como alternativa al modelo actual, el informe propone la implementación de un Impuesto Negativo sobre la Renta (INR), que permitiría garantizar una renta mínima sin eliminar los incentivos al trabajo. Este sistema, más eficiente y equitativo, reduciría la dependencia de subsidios, eliminaría efectos umbral y permitiría una integración progresiva en el mercado laboral.

En definitiva, el informe concluye que es necesario revisar la arquitectura del sistema de ayudas para **garantizar que trabajar siempre compense,** evitando distorsiones que cronifican el desempleo y perjudican la sostenibilidad del modelo económico.

1

El desempleo en España: Una anomalía estructural

Pocas realidades definen mejor las singularidades del modelo económico español que su crónica incapacidad para reducir el desempleo de forma sostenida. Ni el crecimiento económico vigoroso, ni las sucesivas reformas laborales, ni la modernización institucional de las últimas décadas han logrado eliminar este lastre. España continúa siendo, junto a Grecia, el país con la tasa de desempleo más alta de la Unión Europea. A pesar de los avances en afiliación y los efectos contables de la reforma laboral de 2021, el paro sigue anclado en cifras que serían inaceptables en cualquier otro país europeo.

A cierre de 2024, la tasa de desempleo en España se situaba en torno al 11,8 %, el doble que la media de la UE (5,9 %). En la eurozona, únicamente Grecia muestra un nivel comparable. Alemania, Países Bajos, Polonia o Chequia presentan tasas por debajo del 4 %, y Francia —tradicional referente de intervencionismo laboral— ha reducido el desempleo hasta el entorno del 7 %. Es decir, España opera en una categoría aparte, incapaz de romper con la dualidad y la segmentación que caracterizan su mercado de trabajo.

La paradoja se agrava si se tiene en cuenta el crecimiento económico. En los últimos dos años, el PIB español ha sido de los más dinámicos del bloque europeo. Según Eurostat, España creció un 2,5 % en 2023, el triple que Alemania y por encima de la media comunitaria. Sin embargo, ese crecimiento no se ha traducido en una reducción proporcional del desempleo. Esta desconexión entre actividad económica y creación de empleo sugiere que el problema es estructural, no coyuntural.

Varios factores ayudan a entender esta anomalía. El primero es la **baja productividad del trabajo.** España genera empleo con facilidad cuando crece, pero ese empleo suele ser de baja cualificación, con escasa intensidad tecnológica y escasa capacidad de escalar. El crecimiento se apoya, en muchos casos, en sectores como el turismo, la hostelería o el comercio, intensivos en mano de obra, pero escasamente productivos. Esta estructura limita tanto el potencial de creación de empleo de calidad como la reducción del paro estructural.

El segundo factor es la temporalidad que, aunque ha descendido estadísticamente tras la última reforma laboral, en la práctica se ha transformado en un fenómeno más opaco. La conversión masiva de contratos temporales en fijos discontinuos —que no siempre reflejan una mejora real de la estabilidad laboral— ha maquillado los datos sin resolver el problema de fondo: la precariedad como vía de acceso al empleo. Si bien la tasa de temporalidad ha bajado oficialmente al entorno del 17 %, siguen existiendo sectores donde el trabajo estacional y discontinuo domina; y muchos trabajadores permanecen inactivos durante buena parte del año, aunque figuren como empleados.

Pero si hay un dato que revela la magnitud del problema, es el desempleo juvenil. España encabeza, junto a Grecia e Italia, la clasificación europea de paro entre menores de 25 años. A finales de 2024, la tasa de desempleo juvenil superó el 27 %, frente al 14,5 % de media en la UE. En Alemania y Países Bajos está por debajo del 7 %. Este diferencial no solo refleja un fallo en la transición educativa-laboral, sino un síntoma de que el mercado de trabajo español penaliza el acceso de los jóvenes con barreras de entrada, desajuste formativo y falta de experiencia.

Este fenómeno tiene consecuencias a largo plazo: los jóvenes que tardan en incorporarse al mercado laboral ven reducida su productividad futura, pierden capital humano y sufren trayectorias laborales más volátiles. El coste económico y social de este retraso es difícil de exagerar. En un país con uno de los mayores índices de envejecimiento de Europa, mantener a casi un tercio de los jóvenes sin empleo es una irresponsabilidad colectiva.

Otra singularidad española es la elevada tasa de paro de larga duración, es decir, el porcentaje de desempleados que llevan más de un año buscando trabajo. En España, esta proporción supera el 30 %, frente al 22 % de media europea. Esto refleja la dificultad de reinserción laboral y la existencia de un núcleo duro de paro estructural. Las políticas activas de empleo, mal financiadas y peor gestionadas, no han logrado revertir esta tendencia.

Por otra parte, persiste una baja movilidad geográfica del trabajo. En países como Alemania o Estados Unidos, el trabajador medio cambia de región o ciudad para adaptarse a las oportunidades del mercado. En España, las diferencias regionales en desempleo son abismales (con regiones por encima del 18 % y otras por debajo del 9 %), pero los traslados laborales siguen siendo poco frecuentes. La combinación de arraigo territorial, costes de la vivienda, estructura familiar y ausencia de incentivos fiscales ha hecho de España un país laboralmente inmóvil.

El resultado de todos estos factores es un mercado laboral disfuncional que combina alta protección formal con escasa capacidad de inclusión real. Las rigideces normativas, la sobrerregulación de los contratos, los costes fiscales del empleo y la asimetría entre derechos y obligaciones han creado un ecosistema donde la contratación es un riesgo y la reincorporación al empleo, una carrera de obstáculos.

A esto se suma una cuestión cultural e institucional: el empleo en España no se percibe como la única vía legítima de generación de ingresos. La economía sumergida, la informalidad familiar, las ayudas públicas y el arraigo de ciertos hábitos fiscales han erosionado la centralidad del trabajo como fuente principal de integración social. En este contexto, el desempleo deja de ser una anomalía para convertirse en una opción viable, especialmente entre quienes no perciben una mejora clara al incorporarse a un empleo formal.

En conclusión, el desempleo en España no es una simple cifra de coyuntura, sino la expresión de un modelo económico que necesita una reforma profunda. La solución no pasa solo por crecer más, sino por crecer mejor: con más productividad, más innovación, más flexibilidad y mejores incentivos. España necesita un mercado laboral que premie el esfuerzo, que facilite la transición entre empleos, que proteja sin disuadir, y que sea capaz de integrar a los jóvenes, los parados de larga duración y los trabajadores de baja cualificación sin condenarlos a la dependencia o a la marginalidad.

2

Desempleo y desincentivos provocados por las prestaciones

El reciente comportamiento del mercado laboral español se ha caracterizado por un notable dinamismo en la creación de empleo. No obstante, la productividad del trabajo ha experimentado incrementos limitados desde el inicio de la pandemia. A pesar del crecimiento del empleo, la tasa de desempleo en España continúa siendo excesivamente alta, y el mercado laboral muestra signos de tensión similares a los de otras economías con menores niveles de desempleo. En este contexto, las empresas han identificado la escasez de mano de obra como uno de los principales factores que restringen su actividad productiva.

De cara al futuro, los cambios tecnológicos y demográficos en curso podrían generar una transformación profunda del mercado laboral, con implicaciones significativas tanto para la oferta y la demanda de trabajo como para la empleabilidad y productividad de determinados colectivos. Frente a estos desafíos, que incluyen la persistencia de una elevada tasa de desempleo, el avance tecnológico y el envejecimiento poblacional, resulta prioritario llevar a cabo una revisión integral de las políticas de empleo.

Las políticas activas del mercado laboral, en particular aquellas vinculadas a la formación y a la intermediación laboral, son esenciales para mitigar los efectos disruptivos de los avances tecnológicos y mejorar la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad. Asimismo, el diseño de las prestaciones por desempleo debe garantizar una protección adecuada a los desempleados sin generar incentivos perversos que desincentiven la búsqueda activa de empleo o la movilidad laboral.

En lo que respecta a la estructura institucional del mercado de trabajo, es fundamental avanzar en la definición de las causas objetivas de despido y reducir la incertidumbre asociada a estos procesos. Esto facilitaría una reasignación ocupacional más eficiente. Además, en un entorno empresarial cada vez más heterogéneo, la negociación colectiva debería permitir una mayor flexibilidad en la adaptación de las condiciones laborales —como la duración de la jornada laboral— a las circunstancias específicas de cada empresa.

En cuanto al diseño del sistema de seguro de desempleo, es necesario lograr un equilibrio adecuado entre la protección de los trabajadores desempleados y los incentivos para su pronta reinserción en el mercado laboral. Un sistema excesivamente generoso puede reducir la intensidad en la búsqueda de empleo y elevar los salarios de reserva*, lo que, a su vez, prolonga el tiempo de inactividad y dificulta la reincorporación laboral. Además, incrementa el coste para las administraciones y para los contribuyentes.

Diversos estudios empíricos, como los de Schmieder y Von Wachter (2016)**, han demostrado que una mayor generosidad en el seguro de desempleo puede extender la duración del desempleo, ya sea debido a una menor intensidad en la búsqueda de trabajo o a una mayor selectividad en la aceptación de ofertas laborales. Distinguir entre estos dos factores resulta crucial para los responsables de la política pública. Si los desempleados reducen su esfuerzo en la búsqueda de empleo, es probable que no logren acceder a trabajos de mejor calidad. Sin embargo, si optan por una mayor selectividad en sus decisiones laborales, aunque el período de desempleo se prolongue, ello podría traducirse en mayores costes iniciales compensados, a largo plazo, por salarios más altos y un incremento en la recaudación fiscal.

* Los salarios de reserva son el salario mínimo que un trabajador está dispuesto a aceptar para aceptar un empleo, es decir, el umbral bajo el cual prefiere seguir desempleado o buscar otras opciones. Este concepto es clave en la teoría económica laboral y en los modelos de búsqueda de empleo. Un economista destacado que ha tratado este tema es George Akerlof, quien analizó cómo las expectativas de los trabajadores y sus salarios de reserva afectan a sus decisiones de aceptar un trabajo. Akerlof es conocido por sus estudios sobre mercados laborales, la búsqueda de empleo y la economía de la información.

** Schmieder, JF y T Von Wachter (2016), "Los efectos del seguro de desempleo: nueva evidencia e interpretación", Annual Review of Economics 8: 547-81.

3

La trampa del desempleo

La existencia de desincentivos en la oferta laboral debido a las prestaciones por desempleo está vinculada al fenómeno del riesgo moral, característico de los mercados de seguros. Al operar como un sistema de seguro laboral, estas prestaciones pueden influir en el comportamiento individual, reduciendo las probabilidades de reincorporación al empleo. A este efecto se le denomina "trampa del desempleo", en analogía con la "trampa de la pobreza".

Son varios los economistas que han desarrollado teorías y formulado diversos estudios sobre este fenómeno.

Milton Friedman (1962): *Capitalism and Freedom*

En su obra *Capitalism and Freedom*, Friedman argumentó que ciertos programas de bienestar pueden generar efectos adversos al reducir los incentivos para trabajar. Sostenía que los subsidios por desempleo y otras formas de asistencia social pueden desincentivar la búsqueda de empleo, ya que **en algunos casos los beneficios recibidos sin trabajar son similares o incluso superiores a los salarios que podrían obtenerse en el mercado laboral.** Como solución, propuso el Impuesto Negativo sobre la Renta (INR), un sistema en el que las personas con ingresos por debajo de un umbral recibirían una transferencia monetaria del Estado, evitando así la dependencia de los subsidios y fomentando la actividad laboral.

James Tobin (1965-1968): Estudios sobre asistencia social y mercado laboral

Tobin, en varios estudios publicados entre 1965 y 1968, analizó cómo los programas de asistencia social pueden influir en la dinámica del mercado laboral. Argumentó que los sistemas de bienestar social deben diseñarse cuidadosamente para evitar que los individuos opten por permanecer desempleados debido a una pérdida abrupta de beneficios al empezar a trabajar. Propuso mecanismos de ajuste progresivo en los subsidios para que la transición al empleo sea más atractiva y no represente una pérdida neta de ingresos para los beneficiarios.

Martin Feldstein (1976): *Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment*

En su artículo *Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment*, Feldstein estudió cómo los subsidios por desempleo pueden generar comportamientos estratégicos en los trabajadores y empleadores. Señaló que las prestaciones pueden incentivar a las empresas a despedir temporalmente a sus trabajadores, permitiéndoles cobrar el subsidio mientras esperan ser recontratados. Este fenómeno, conocido como despidos temporales inducidos por los subsidios, prolonga artificialmente el desempleo y aumenta los costes del sistema de seguridad social.

Lawrence Summers & Kim B. Clark (1979): *Labor Market Dynamics and Inemployment: A Reconsideration*

Summers y Clark analizaron la relación entre las prestaciones por desempleo y la duración del desempleo en su estudio *Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration.* Encontraron evidencia de que niveles elevados de subsidios pueden alargar el período de desempleo, ya que los individuos pueden optar por retrasar la búsqueda de empleo mientras reciben asistencia económica. Su investigación destacó la importancia de diseñar políticas que equilibren la protección social con la incentivación de la reinserción laboral.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico): *Employment Outlook*

La OCDE ha publicado diversos informes sobre la relación entre los sistemas de bienestar y el mercado laboral. En *Employment Outlook* se analiza cómo los sistemas de prestaciones por desempleo pueden afectar a la oferta de trabajo, señalando que subsidios prolongados y generosos pueden reducir la motivación para encontrar empleo. La OCDE recomienda políticas de activación, como la capacitación laboral, la reducción gradual de los subsidios al obtener empleo y la vinculación de las ayudas a la búsqueda activa de trabajo, para minimizar los efectos negativos de la trampa del desempleo.

La **trampa de la pobreza** se produce cuando las personas con ingresos bajos enfrentan tipos impositivos marginales efectivos iguales o superiores al 100%. Este fenómeno ocurre cuando un aumento en los ingresos resulta en una reducción proporcional de prestaciones sociales y un incremento en la carga fiscal, lo que deja a los beneficiarios sin una mejora real en su renta disponible. En consecuencia, los individuos pueden optar por reducir sus horas trabajadas o rechazar oportunidades laborales para evitar una mayor carga tributaria.

La trampa de la pobreza es una problemática perjudicial tanto para los individuos afectados como para la sociedad en su conjunto. Paradójicamente, en muchos casos ha sido una **consecuencia no deseada de políticas bien intencionadas destinadas a combatir la pobreza.**

Por su parte, la **trampa del desempleo** representa un desafío en términos de eficiencia económica. Las políticas de protección a los desempleados generan una disyuntiva entre equidad y eficiencia: si bien contribuyen a reducir la pobreza y la desigualdad, mejorar la estabilidad laboral y facilitar una búsqueda de empleo más efectiva; también pueden generar efectos adversos sobre el crecimiento económico. En particular, pueden incrementar el coste del trabajo, incentivar la sustitución del empleo fijo por contratos temporales y reducir la oferta laboral.

4

Una solución plausible

Una estrategia para evitar que las políticas de lucha contra la pobreza refuercen esta trampa consiste en estructurar el impuesto sobre la renta bajo un modelo de Impuesto Negativo sobre la Renta (INR). Este enfoque permitiría mitigar los desincentivos asociados a la pérdida de beneficios sociales al aumentar los ingresos.

Por otro lado, la Renta Mínima de Inserción (RMI), al estar condicionada a los ingresos, limita su carácter universal y conlleva un fuerte recorte en la prestación para quienes perciben otras fuentes de ingreso, llegando en algunos casos a una reducción del 100%. Como consecuencia, **las personas pueden verse incentivadas a rechazar ingresos adicionales si estos no son lo suficientemente altos para compensar la pérdida de la prestación, especialmente cuando implican la obligación de trabajar.** Sin embargo, el problema no radica en la condicionalidad en sí, sino en su aplicación de manera discontinua: si los ingresos superan un umbral determinado, se pierde completamente el beneficio, mientras que, si son inferiores a ese límite, se recibe la prestación completa. Esta estructura genera un incentivo perverso que refuerza la trampa de la pobreza en lugar de aliviarla.

La universalidad incondicionada conlleva implicaciones de orden moral y económico que pueden generar ineficiencias en la asignación de recursos. Bajo este enfoque, cada ciudadano tendría derecho a una prestación sin considerar su necesidad, lo que podría derivar en un uso innecesario de recursos económicos y en un impacto cuestionable a nivel social.

Además, independientemente del mecanismo utilizado, el alto coste de implementación no garantizaría la erradicación de la pobreza ni impulsaría el dinamismo social y económico. Por el contrario, podría generar efectos adversos en términos de incentivos y productividad.

Para lograr los beneficios esperados de una Renta Básica (RB) o de una Renta Mínima de Inserción (RMI) sin incurrir en sus efectos negativos, una alternativa más eficiente es el Impuesto Negativo sobre la Renta (INR). Este esquema ya cuenta con elementos presentes en los sistemas fiscales de imposición personal a nivel mundial. Con la incorporación de un mecanismo de transferencia condicionado a los ingresos, sería posible alcanzar los objetivos propuestos sin necesidad de realizar modificaciones significativas en la estructura administrativa existente.

En economía, el impuesto negativo sobre la renta (INR) es un modelo de reforma fiscal propuesto inicialmente por Augustin Cournot en 1838 y desarrollado posteriormente por economistas como Juliet Rhys-Williams, Milton Friedman y James Tobin. Su objetivo es combatir la pobreza garantizando ingresos mínimos a los ciudadanos a través del sistema tributario, sin eliminar los incentivos laborales. Este mecanismo podría hacer innecesarias medidas como el salario mínimo o los servicios públicos de bienestar social, reduciendo la burocracia y el gasto público.

El INR opera como un sistema de impuesto sobre la renta, ya sea proporcional con un tipo único o progresivo, en el que la existencia de un mínimo exento determina una transferencia para quienes no alcanzan dicho umbral. La cantidad transferida equivale a la diferencia entre el mínimo exento y los ingresos efectivos del individuo. De esta manera, una persona con ingresos inferiores al mínimo exento recibiría una compensación equivalente a la diferencia, mientras que quien supere ese umbral pagaría impuestos únicamente sobre el exceso de renta. Este diseño evita la pérdida total de la transferencia cuando se supera el límite de ingresos, lo que permite una transición progresiva en la carga fiscal. Ajustando el mínimo exento, el esquema puede adaptarse a distintos niveles de progresividad según las decisiones de política económica.

Aunque el INR presenta una mayor complejidad técnica en comparación con la RB o la RMI, su implementación resultaría sencilla desde el punto de vista administrativo, al funcionar de manera similar al actual sistema de devoluciones de la Agencia Tributaria. Entre sus ventajas, se destacan la eliminación del estigma asociado a los mecanismos de verificación de ingresos, el incentivo al cumplimiento fiscal y la reducción de la trampa de la pobreza.

En definitiva, el INR establece un mínimo exento de impuestos. Si una persona gana menos de esa cantidad, el Estado le transfiere un porcentaje de la diferencia entre sus ingresos y el mínimo exento. Si sus ingresos superan el umbral, paga impuestos solo sobre el excedente.

Un ejemplo práctico:

Supongamos que:

- El mínimo exento es de 10.000 € anuales.
- La tasa del INR es del 50%.
- El impuesto sobre la renta normal es del 20%

Caso 1: Persona con ingresos de 6.000 € anuales.

Está 4.000 € por debajo del mínimo exento.
Recibe una transferencia del Estado del 50% de 4.000 € = 2.000 €.
Su ingreso total después del INR es 8.000 €.

Caso 2: Persona con ingresos de 10.000 € anuales.

No recibe ni paga nada, ya que está exactamente en el mínimo exento.

Caso 3: Persona con ingresos de 14.000 € anuales.

Supera el mínimo exento en 4.000 €.
Paga un 20% de impuestos sobre 4.000 € = 800 €.
Su ingreso neto es 13.200 €.

Este sistema permite que quienes ganan menos reciban apoyo sin perder la ayuda completamente al empezar a trabajar, evitando la "trampa de la pobreza".

5

Tipos de subsidio por desempleo en España y ejemplos

En España, existen diferentes tipos de subsidios por desempleo, cada uno diseñado para situaciones específicas de los trabajadores. Los principales son:

Subsidio por Cotizaciones Insuficientes

Este subsidio está destinado a aquellas personas que, habiendo trabajado menos de un año, no cumplen con los requisitos para acceder a la prestación contributiva. La duración del subsidio depende de los meses cotizados y de si se tienen responsabilidades familiares. Se requiere haber cotizado un mínimo de tres meses si se tienen responsabilidades familiares o seis meses si no se tienen, sin superar los 360 días de cotización. Además, el solicitante debe estar inscrito como demandante de empleo y percibir una renta inferior al 75% del salario mínimo interprofesional (SMI). La cuantía mensual es 496 euros mensuales, que corresponde al 80% del IPREM mensual actualizado (IPREM 2025 = 620 €).

Subsidio por Agotamiento sin Cargas

Este subsidio está dirigido a personas mayores de 45 años que hayan agotado su prestación contributiva y no tengan responsabilidades familiares. Es necesario estar inscrito como demandante de empleo y tener suscrito el compromiso de actividad. La duración del subsidio es de seis meses, con una cuantía mensual de 496 euros mensuales, que corresponde al 80% del IPREM mensual actualizado (IPREM 2025 = 620 €).

Subsidio por Agotamiento con Cargas

Este subsidio se destina a aquellos que han agotado su prestación contributiva y tienen responsabilidades familiares. El solicitante debe estar inscrito como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad. La duración inicial es de seis meses, prorrogables por períodos semestrales según la duración de la prestación agotada y la edad del solicitante. En función de estos factores, la duración máxima varía entre 18 y 30 meses, con una cuantía mensual de 496 euros mensuales, que corresponde al 80% del IPREM mensual actualizado (IPREM 2025 = 620 €).

Subsidio para Emigrantes Retornados

Este subsidio está destinado a los emigrantes españoles que regresan a España. Dependiendo de los requisitos cumplidos, pueden acceder a diversas ayudas, tales como: el subsidio para emigrantes retornados, la renta activa de inserción, el subsidio por desempleo para emigrantes mayores de 52 años, la prestación por desempleo de emigrantes que cotizaron en España antes de emigrar, y ayudas extraordinarias para españoles retornados. Este subsidio es de 496 euros mensuales, que es el 80% del IPREM (IPREM 2025 = 620 €), tiene una duración máxima de 12 meses y es compatible con otros subsidios.

Subsidio para Liberados de Prisión

Está dirigido a personas liberadas de prisión, siempre que se encuentren desempleadas, inscritas como demandantes de empleo, y no hayan rechazado una oferta de colocación adecuada. Además, no deben tener derecho a la prestación contributiva y deben haber sido liberadas después de una condena superior a seis meses. Este subsidio es de 496 euros durante 6 meses prorrogables hasta 18 en algunos casos.

Subsidio para Mayores de 52 Años

Para acceder a este subsidio, es necesario cumplir con varios requisitos, entre ellos: estar en desempleo, tener al menos 52 años en el momento de agotar la prestación por desempleo, estar inscrito como demandante de empleo, y haber cotizado un mínimo de seis años por desempleo a lo largo de la vida laboral. Además, el solicitante debe carecer de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional y cumplir con los requisitos para acceder a una pensión contributiva de jubilación, salvo la edad. Este es el subsidio más beneficioso, pues se extiende hasta la edad de jubilación. Son 496 euros mensuales (el 80% del IPREM) y cotiza para la pensión.

Otras ayudas

Se denominan "ayudas extraordinarias" aquellas prestaciones que pueden solicitarse como último recurso cuando no es posible acceder a la prestación contributiva (por haber trabajado 360 días o más) ni a ninguno de los subsidios ordinarios establecidos.

Renta Activa de Inserción (RAI)

Una de las ayudas extraordinarias más relevantes es la Renta Activa de Inserción (RAI), vigente desde 2006. Esta prestación tiene como objetivo apoyar a colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado laboral. Consiste en una ayuda mensual de 496 euros, que puede percibirse hasta un máximo de tres anualidades. Está destinada a los desempleados de larga duración mayores de 45 años, víctimas de violencia de género, emigrantes retornados y personas con discapacidad.

Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED)

Hasta el 30 de abril de 2018, existieron otras dos ayudas extraordinarias, el Plan PREPARA y el PAE, las cuales ya no se encuentran en vigor. En su lugar, se creó el Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED), una ayuda de 496 euros mensuales con una duración máxima de seis meses. Esta prestación puede ser solicitada una sola vez por los desempleados con cargas familiares que hayan agotado un subsidio ordinario o por aquellos parados de larga duración que no tengan derecho a otro tipo de subsidio.

Ingreso Mínimo Vital

El Ingreso Mínimo Vital es una ayuda destinada a proporcionar cobertura económica a más de 850.000 personas en situación de vulnerabilidad. A diferencia de otras ayudas, no requiere cotizaciones previas por desempleo, pero sí la acreditación de una situación de vulnerabilidad económica, garantizando así un nivel mínimo de ingresos para quienes no disponen de recursos suficientes.

Unidad de convivencia	€/año en 2025	€/mes en 2025
Un adulto	7.905,72	658,81
Un adulto y un menor	10.277,52	856,46
Un adulto y dos menores	12.649,20	1.054,10
Un adulto y tres menores	15.021,00	1.271,75
Un adulto y más de tres menores	17.392,68	1.449,39
Dos adultos	10.277,52	856,46
Dos adultos y un menor	12.649,20	1.054,19
Dos adultos y dos menores	15.021,00	1.251,75
Dos adultos y más de dos menores	17.392,68	1.449,39
Tres adultos	12.649,20	1.054,10
Tres adultos y un menor	15.021,00	1.251,75
Tres adultos y más de dos menores	17.392,68	1.449,39
Cuatro adultos	15.021,00	1.251,75
Cuatro adultos y un menor	17.392,68	1.449,39
Otros	17.392,68	1.449,39

Tabla 1. Cuantías del Ingreso Mínimo Vital para el año 2025.
Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Ejemplo 1: Una persona de 54 años sin hijos ni cargas familiares

Si una persona de 54 años, sin hijos ni cargas familiares, cumple con los requisitos de vulnerabilidad económica para acceder al Ingreso Mínimo Vital (IMV) en España, además de tener derecho a otros subsidios por desempleo, sus ingresos podrían ser los siguientes:

1. Ingreso Mínimo Vital (IMV)
El IMV tiene como objetivo garantizar un nivel mínimo de ingresos a personas y familias vulnerables. Para una persona sola, la cuantía base en 2025 es de 658,30 euros mensuales. Esta cantidad representa el umbral mínimo para una unidad de convivencia unipersonal.

Sin embargo, este importe puede incrementarse con ciertos complementos. Uno de los más relevantes es el complemento de vivienda, que puede alcanzar hasta 291 euros mensuales si la persona alquila su vivienda habitual, está empadronada correctamente y cumple con los requisitos económicos. Esto elevaría la ayuda hasta los 949,30 euros.

También pueden aplicarse aumentos adicionales si la persona presenta una discapacidad igual o superior al 65 %, se encuentra en situación de dependencia o en exclusión social severa. Estos incrementos oscilan entre 100 y 200 euros más al mes, dependiendo de la evaluación de los servicios sociales.

En algunas comunidades autónomas, como el País Vasco o Navarra, existen rentas mínimas complementarias al IMV estatal (por ejemplo, la Renta de Garantía de Ingresos), lo que podría elevar la cuantía total hasta entre 1.200 y 1.270 euros mensuales.

En casos excepcionales, cuando se cumplen múltiples criterios de vulnerabilidad (alquiler, discapacidad, exclusión social y complementos autonómicos), la ayuda total **podría ascender hasta los 1.449 euros mensuales.**

2. Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva sin cargas familiares
Si la persona ha trabajado al menos 360 días en los últimos seis años y ha agotado la prestación contributiva, puede optar por un subsidio por desempleo sin cargas familiares. En 2025, este subsidio es de 496,00 euros al mes (80 % del IPREM, que es de 620,00 euros), con una duración inicial de seis meses, prorrogable según la situación personal y la edad del solicitante.

Si esta persona cumple con los requisitos para el IMV y también tiene derecho al subsidio por agotamiento de la prestación contributiva (si corresponde), los ingresos podrían sumar:

En principio, tanto el IMV como los subsidios por desempleo están diseñados para cubrir necesidades básicas, por lo que no siempre son compatibles. Sin embargo, en algunos casos es posible combinarlos si los ingresos totales no superan los límites establecidos por el IMV. Por ejemplo, si la persona ya recibe el subsidio por desempleo y este no cubre sus necesidades mínimas, el IMV puede complementar dicha ayuda, siempre que se cumplan los requisitos económicos y sociales.

En situaciones en las que se percibe un IMV reducido por ingresos previos, y posteriormente se accede a un subsidio como el de mayores de 52 años, la Seguridad Social puede revisar la compatibilidad de forma temporal, ajustando los importes o cancelando uno de los beneficios si se superan los umbrales máximos.

Ejemplo 2: Una persona de 35 años sin hijos ni cargas familiares, con 3 años de cotización y con una base reguladora de 2.000 euros mensuales

1. Prestación Contributiva por Desempleo (Prestación por Desempleo)
Con 3 años de cotización, esta persona cumple con los requisitos para acceder a la prestación contributiva por desempleo (paro), siempre y cuando se haya dado de alta como demandante de empleo y cumpla con los requisitos establecidos.

La cuantía de la prestación contributiva se calcula en función de los salarios cotizados en los últimos 180 días anteriores a la pérdida del empleo. En este caso, con un salario de 2.000 euros brutos mensuales, la cuantía de la prestación será un porcentaje de esa base.

La prestación por desempleo se calcula de la siguiente manera:

- Los primeros 180 días de prestación: el 70% de la base reguladora (la media de las bases de cotización de los últimos 6 meses).
- A partir del día 181 en adelante: el 50% de la base reguladora.

En este caso, la base reguladora será la media de los últimos salarios cotizados (2.000 euros brutos mensuales, que equivale a 1.965,32 euros de base reguladora aproximada según las bases de cotización de la Seguridad Social).

- Durante los primeros 180 días: 70% de 1.965,32 euros ≈ 1.375,73 euros al mes.
- A partir del día 181: 50% de 1.965,32 euros ≈ 982,66 euros al mes.

La duración de la prestación por desempleo depende de los años cotizados. Con 3 años de cotización, la persona tendría derecho a recibir la prestación durante 24 meses (2 años).

2. Subsidio por Desempleo (si se agotara la prestación contributiva)
Una vez agotada la prestación contributiva por desempleo, si la persona no ha encontrado empleo, podría acceder a un subsidio por desempleo. Este subsidio está destinado a aquellos que ya no tienen derecho a la prestación contributiva, pero cumplen con ciertos requisitos. La cuantía de este subsidio sería de 496,00 euros al mes (80% IPREM 2025 = 620,00 euros).

En este caso, dado que la persona no tiene responsabilidades familiares ni hijos, no calificaría para un subsidio más elevado.

3. Ingreso Mínimo Vital (IMV)
Si la persona tiene dificultades económicas y sus ingresos no superan el umbral de vulnerabilidad, podría acceder al Ingreso Mínimo Vital (IMV), una ayuda destinada a garantizar un nivel mínimo de ingresos. El IMV no requiere haber cotizado, pero sí cumplir con los requisitos de vulnerabilidad económica, que incluyen los umbrales de ingresos y patrimonio establecidos por el Gobierno.

Para el IMV, el umbral depende de los ingresos mensuales netos, patrimonio y situación familiar, entre otros factores. Es posible que, con un salario de 2.000 euros brutos al mes, no se cumpla con los umbrales, pero dependerá de la situación económica global de la persona y su hogar.

Resumen de posibles ayudas:

- Prestación contributiva por desempleo: Aproximadamente 1.375,73 euros al mes durante los primeros 180 días y 982,66 euros al mes después de ese periodo, durante 24 meses.
- Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva: Si se agotara la prestación, accedería a 496,00 euros mensuales.
- Ingreso Mínimo Vital (IMV): Podría solicitarlo si cumple con los requisitos de vulnerabilidad económica, aunque con un salario de 2.000 euros brutos mensuales podría no ser elegible.

Por lo tanto, durante los primeros 2 años tras la pérdida de empleo, esta persona recibiría la prestación contributiva por desempleo, con una cuantía inicial de aproximadamente 1.375,73 euros mensuales, y luego 982,66 euros mensuales después de los primeros 6 meses, en función de su base reguladora.

6

Salario mínimo y salarios de reserva

La introducción de un salario mínimo legal genera una serie de efectos significativos sobre la economía, siendo uno de los más destacados su impacto en la determinación de los salarios de reserva. El salario de reserva se define como el salario mínimo que un trabajador está dispuesto a aceptar para ingresar al mercado laboral, considerando las alternativas disponibles, como el tiempo libre, la formación o empleos en condiciones menos favorables. Este salario no es estático, sino que varía en función de diversos factores, entre ellos las condiciones del mercado laboral y las políticas gubernamentales, incluida la fijación de un salario mínimo legal.

Desde la implementación del salario mínimo, se ha observado que la distribución de los salarios de reserva tiende a alinearse con la distribución salarial general, aunque con una inclinación hacia valores más bajos dentro de dicha distribución. Esto implica que una gran parte de los trabajadores no está dispuesta a aceptar empleos que ofrezcan remuneraciones inferiores a la tasa mínima establecida, dado que esta se convierte en un punto de referencia para la oferta laboral. De hecho, muchos trabajadores, especialmente aquellos con menor cualificación o en situaciones de desempleo prolongado, consideran que aceptar empleos por debajo de este umbral mínimo no resulta conveniente, ya que sus expectativas salariales se ajustan en torno a ese valor.

En términos económicos, el salario mínimo actúa como un punto de referencia o ancla en la determinación del salario de reserva. Esto significa que los trabajadores ajustan sus expectativas salariales y su disposición a aceptar ofertas de empleo en función del nivel del salario mínimo. La distribución de los salarios de reserva tiende a concentrarse cerca de dicho umbral, particularmente en sectores donde predominan las oportunidades laborales de baja cualificación. Este fenómeno es especialmente visible en sectores como la hostelería, el comercio minorista y los trabajos manuales, donde la fijación de un salario mínimo tiene un impacto más tangible.

Según diversas teorías económicas y evidencia empírica, como la presentada en los estudios de Koenig et al. (2021)*, la implementación de un salario mínimo puede reducir la brecha entre el salario de reserva y el salario real, al menos en los sectores donde este tiene un impacto significativo. En otras palabras, cuando las expectativas salariales de los trabajadores se acercan al mínimo legal, es más probable que acepten ofertas laborales alineadas con este umbral. La convergencia de la mediana del salario de reserva con el salario mínimo a lo largo del tiempo, documentada en diversas investigaciones, es un reflejo de este fenómeno.

* Felix Koenig, Alan Manning and Barbara Petrongolo (2021), Reservation Wages and the Wage Flexibility Puzzle.

El salario mínimo también influye en la disponibilidad de empleos que no ofrecen una compensación suficientemente alta. Al estar obligados a pagar un salario mínimo, los empleadores ya no pueden ofrecer puestos con remuneraciones inferiores a este umbral, lo que puede llevar a la eliminación de empleos mal remunerados. Este fenómeno puede favorecer una asignación más eficiente de los trabajadores en el mercado laboral, ya que los empleadores se ven forzados a mejorar las condiciones salariales para atraer talento. Asimismo, los salarios de reserva se ven influenciados por la elasticidad de la oferta de trabajo, es decir, por la forma en que los trabajadores responden a los cambios en los salarios ofrecidos. Un salario mínimo vinculante puede reducir la disposición de los trabajadores a aceptar salarios bajos y, en algunos casos, aumentar la tasa de participación en el mercado laboral, dado que los individuos desempleados se sienten más incentivados a buscar empleo a tasas más elevadas que antes de su implementación.

En ciertos casos, los trabajadores jóvenes o aquellos sin formación académica o técnica pueden experimentar un aumento en sus expectativas salariales tras la introducción del salario mínimo. Para ellos, este umbral puede representar una barrera psicológica que los protege de salarios injustos o excesivamente bajos. No obstante, este ajuste también puede generar efectos perversos no deseados, como una reducción en la disponibilidad de empleo en sectores con una alta concentración de mano de obra no cualificada, debido a que los empleadores podrían disminuir la cantidad de puestos de trabajo disponibles o incrementar los requisitos para su contratación.

En conclusión, la introducción de un salario mínimo legal tiene un impacto claro en la determinación de los salarios de reserva, alineándolos más estrechamente con el umbral mínimo establecido. Este efecto es especialmente evidente en trabajadores con menor cualificación y en sectores particularmente sensibles al salario mínimo. Además, los salarios mínimos operan como un punto de referencia para los trabajadores, modificando sus expectativas salariales y fortaleciendo su capacidad de negociación en el mercado laboral. No obstante, los efectos secundarios de esta política dependen de la estructura del mercado laboral y de la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo en cada economía.

7

Impacto de la subida del SMI en las empresas españolas

La progresiva subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desde 2018 ha tenido efectos significativos y diferenciados sobre el tejido empresarial en España. El SMI acumuló un incremento de alrededor del 60% entre 2018 y 2024, pasando a 1.134 € mensuales (14 pagas) en 2024 y 1.184 € en 2025, lo que supone un 61% más que en 2018. Como resultado, la proporción de trabajadores bajo SMI se duplicó: del 5,1% en 2018 al 11,5% en 2023, con una estimación del 12,7% en 2024. De hecho, **con la última subida España se sitúa entre los países de la UE con el SMI más elevado en comparación con los salarios medios,** superando incluso el 60% del salario mediano bruto recomendado por la normativa europea.

Diferencias entre pymes y grandes empresas

El impacto ha sido especialmente acentuado en las pequeñas y medianas empresas (pymes), en comparación con las grandes corporaciones. Las pymes tienen salarios medios más bajos, por lo que el SMI representa una porción mayor de sus costes laborales. Por ejemplo, se estima que llevar el SMI al 60% del salario medio en 2023 equivale a que el SMI alcance el 70,7% del salario medio de las empresas de menos de 50 empleados (con salario medio de 1.517 €), frente a los aproximadamente 1.800 € de salario medio en el conjunto de empresas.

En otras palabras, las compañías más pequeñas soportan un SMI más cercano a sus salarios habituales, reduciendo su margen para absorber aumentos. De hecho, las sucesivas alzas del SMI desde 2018 han elevado el salario medio de las microempresas y pequeñas empresas más de un 9% acumulado, sin que su productividad haya crecido al mismo ritmo. La productividad media de las pymes es casi tres veces menor que la de las empresas grandes (más de 250 empleados), por lo que un aumento salarial obligatorio impacta más sus costes relativos y márgenes de beneficio. En contraste, las grandes empresas suelen contar con estructuras salariales más altas y una menor proporción de empleados en el mínimo. **La incidencia del SMI es especialmente elevada en pequeñas y medianas empresas.**

Las compañías de mayor tamaño, con mayor productividad y escala, han podido integrar la subida con menos ajustes drásticos; además, muchas ya pagan por encima del mínimo a la mayoría de sus empleados. No obstante, incluso en grandes corporaciones el SMI actúa de referencia para categorías base, obligando a revisar convenios colectivos y escalas salariales inferiores al quedar desactualizadas tras las subidas. En suma, pymes y negocios intensivos en mano de obra barata han experimentado una presión mucho mayor en costes que las grandes empresas, que por lo general tenían mayor margen para absorber el aumento.

Respuestas empresariales y efectos en el empleo

Las empresas españolas han adoptado diversos ajustes para afrontar el aumento de los costes laborales asociados al SMI. Una reciente encuesta del Banco de España (EBAE, 2025) muestra las principales medidas de ajuste declaradas por las empresas tras las subidas del SMI desde 2019:

Reducción de la contratación: un 21% de las empresas ha frenado la incorporación de nuevos empleados como consecuencia del encarecimiento salarial mínimo.

Recorte de plantilla: alrededor de un 10% de las empresas ha aplicado despidos directos para compensar el aumento de costes laborales.

Compresión de márgenes: un 32% de las compañías reconoce que el alza del SMI ha reducido sus márgenes de beneficio, al elevarse la masa salarial sin poder trasladarla íntegramente al precio.

Subida de precios: aproximadamente 1 de cada 4 empresas (26%) ha repercutido el mayor coste laboral en sus precios de venta, para proteger su rentabilidad.

Estas cifras reflejan que casi un tercio del tejido empresarial ha notado impacto en sus resultados o decisiones de empleo por la subida del SMI. En general, cuanto mayor es la proporción de trabajadores afectados en la empresa, más intensos son estos ajustes: por ejemplo, solo 15% de las firmas con baja incidencia de SMI redujeron contrataciones, frente al 34% de empresas con incidencia media y 43% con incidencia alta.

En términos agregados de empleo, los efectos netos son objeto de análisis. Algunos organismos empresariales advierten de una pérdida de puestos de trabajo atribuible al encarecimiento del salario mínimo: según CEPYME, la subida acumulada de 2018-2022 habría conllevado la desaparición de más de 100.000 empleos y evitado la creación de unos 150.000 adicionales (en total, 250.000 puestos menos de los que podría haber habido).

De cara al futuro, estimaciones de mercado laboral proyectan un impacto negativo moderado si continúan los incrementos: Randstad calcula entre 61.000 y 114.000 empleos menos en el bienio 2025-2026 debido a combinaciones de destrucción de puestos y menor creación de empleo esperado. Sin embargo, hasta ahora el ritmo global de empleo en España se ha mantenido robusto –el año 2023 cerró con crecimiento del PIB (+3,2%) y empleo en máximos históricos– lo que sugiere que el efecto macroeconómico general ha sido absorbido en buena medida por la dinámica positiva del mercado laboral. El Banco de España señala que, alcanzado el actual nivel del SMI (cercano al 12% de trabajadores afectados), futuras subidas deberían evaluarse cuidadosamente mediante análisis ex ante, dada la posible aparición de efectos adversos en determinados colectivos vulnerables, empresas y regiones si no va acompañada de mejoras de productividad. En otras palabras, existe consenso técnico en extremar la prudencia para que el SMI no sobrepase la capacidad productiva de ciertos segmentos, evitando así impactos indeseados en empleo a medio plazo.

Comparativa sectorial: agricultura, servicios e industria

El efecto de la subida del SMI varía significativamente por sectores económicos, dependiendo de la estructura salarial de cada actividad. Los sectores con mayor proporción de trabajadores de bajos salarios son lógicamente los más impactados:

Agricultura: Es el sector más afectado proporcionalmente. Alrededor del 39% de los asalariados agrícolas cobran el SMI tras las últimas alzas, y este salario mínimo ya equivale a más del 80% del salario medio en el campo. Consecuentemente, el 31% de todos los perceptores del SMI trabajan en la agricultura, a pesar de que el sector agrario representa un porcentaje mucho menor del empleo nacional. Esto indica una fuerte concentración del impacto en el campo: muchas explotaciones agrícolas (a menudo pymes familiares) operan con márgenes estrechos y mano de obra poco cualificada, por lo que el alza salarial ha incrementado considerablemente sus costes. En algunos casos, agricultores y ganaderos han expresado preocupación por la viabilidad si no pueden repercutir el aumento en los precios de sus productos. Existe el riesgo de reducción de plantillas eventuales, menor contratación de temporeros e incluso tendencia a la economía sumergida en tareas agrarias de subsistencia, según advierten algunas asociaciones, si el SMI supera la productividad del sector.

Hostelería y comercio: Los servicios de hostelería, restauración, comercio minorista y otros servicios personales también registran un impacto notable, al concentrar buena parte de los salarios más bajos en entornos urbanos. Se calcula que cerca del 19% de los trabajadores de comercio y hostelería perciben el SMI, una incidencia elevada aunque menor que en el agro. Este sector servicios (bares, restaurantes, tiendas, turismo, etc.) aglutina empresas mayoritariamente pymes, con alta intensidad de mano de obra y competencia en precios. Tras las subidas del SMI, muchas han debido ajustar sus modelos de negocio: por ejemplo, en hostelería ha habido una tendencia a subir los precios al consumidor para compensar costes (contribuyendo en parte a la inflación en servicios), o a reducir contrataciones nuevas, especialmente de trabajadores jóvenes sin experiencia que usualmente entraban con salarios mínimos. De hecho, la hostelería y el comercio concentraron buena parte de las reducciones de empleo asociadas al SMI en estudios recientes. No obstante, al ser sectores en recuperación tras la pandemia, algunos negocios han podido absorber el coste gracias al repunte de la demanda (ej. turismo) y a aumentos de productividad modestos (mayor volumen de ventas por empleado). Aun así, el salario mínimo supera ya el 80% del salario medio en hostelería, lo que indica un estrecho margen para seguir subiendo salarios base sin presionar los precios o los resultados de estos negocios.

Industria y construcción: En sectores industriales y la construcción, el efecto directo ha sido más limitado. Solo en torno al 6% de los beneficiarios del SMI trabajan en la industria, reflejo de que la mayoría de los operarios industriales tienen sueldos por convenio por encima del mínimo. Industrias como la manufactura, energía o logística suelen manejar mayores niveles de productividad por trabajador y cuentan con convenios colectivos que fijan categorías salariales superiores al SMI para la mayoría de los puestos, por lo que el incremento se notó principalmente en puestos auxiliares o de empresas auxiliares más pequeñas. En construcción, la incidencia también es baja (apenas 3,4% de los perceptores del SMI provienen del sector constructivo), dado que incluso los peones suelen superar ligeramente el mínimo gracias a pluses de obra y a la alta demanda de mano de obra cualificada en los últimos años. Aunque la subida general del SMI pudo empujar al alza los salarios más bajos de las subcontratas industriales y ciertos trabajos eventuales, no ha supuesto un aumento de costes crítico en la gran industria ni en grandes constructoras. Estos sectores, intensivos en capital, han podido asimilar el SMI mayor con mejoras en eficiencia o trasladándolo marginalmente al precio final sin perder competitividad en exceso.

En resumen, la política de aumentos del SMI ha comprimido la distribución salarial por la base, elevando los sueldos más bajos y reduciendo la desigualdad salarial, pero ha supuesto retos importantes para las pymes y sectores tradicionales de baja productividad. Las pequeñas empresas de ramas como agricultura, hostelería, comercio minorista y servicios auxiliares han visto tensionados sus costes, con algunos ajustes en empleo, márgenes o precios para mantener su equilibrio financiero. Por el contrario, las empresas de mayor tamaño y sectores de mayor valor añadido (industria, tecnología, servicios profesionales) han absorbido la subida con menores dificultades relativas. Los datos recientes y estudios oficiales respaldan estas tendencias, aportando evidencia rigurosa y cuantificada. En conjunto, la economía española ha mostrado resiliencia para integrar un SMI más alto, si bien las autoridades económicas (Banco de España, AIReF) sugieren monitorear de cerca el impacto a futuro y condicionar nuevos incrementos a la evolución de la productividad y la situación de pymes y sectores vulnerables. Este enfoque prudente busca asegurar que la necesaria mejora de los salarios mínimos sea compatible con la viabilidad empresarial y la sostenibilidad del empleo en todos los estratos del tejido productivo español.

8

¿Compensa no trabajar en España?

En el contexto económico actual de España, la cuestión de si compensa o no trabajar se encuentra estrechamente relacionada con una serie de factores, como el nivel del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), las prestaciones y subsidios por desempleo, y la proliferación del trabajo sumergido. La interrelación de estos tres elementos genera una dinámica que puede llevar a algunas personas a optar por no participar en el mercado laboral formal y depender de las ayudas sociales o del empleo no declarado. Esta situación, si bien compleja, permite identificar una serie de incentivos y desincentivos que afectan tanto a la decisión individual de trabajar como al comportamiento general del mercado laboral.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y su influencia en los salarios de reserva

A partir de 2025, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España se ha fijado en 1.184 euros mensuales en 14 pagas, lo que equivale a 16.576 euros brutos anuales. Este salario, que establece el umbral mínimo que un trabajador debe recibir por su labor en el mercado formal, tiene un impacto significativo en la determinación de los salarios de reserva. El salario de reserva es el mínimo que una persona está dispuesta a aceptar para ingresar o permanecer en el mercado laboral, es decir, el nivel de ingresos por el cual la persona preferiría trabajar en lugar de no hacerlo. En este contexto, el SMI establece un umbral inferior que influye en la decisión de muchos trabajadores, quienes, si perciben prestaciones o subsidios que se acercan a esta cifra, pueden optar por no trabajar y seguir dependiendo de las ayudas sociales.

Prestaciones y subsidios por desempleo

Las prestaciones por desempleo en España están orientadas a aquellos que han perdido su empleo y han cotizado al menos 360 días, y su cuantía varía según el historial de cotización del individuo. Sin embargo, los subsidios por desempleo para quienes no cumplen con este requisito son más limitados. En este sentido, las ayudas como el Ingreso Mínimo Vital (IMV), cuyo objetivo es garantizar un nivel mínimo de ingresos a las personas en situación de vulnerabilidad económica, también tienen un papel fundamental en la decisión de no trabajar. Si bien el IMV y otros subsidios pueden ser inferiores al SMI, en ciertos casos, pueden igualarlo o incluso superarlo si el beneficiario se encuentra en una situación de gran necesidad.

El subsidio por desempleo, por ejemplo, se sitúa alrededor de los 850 euros mensuales durante los primeros seis meses, lo cual es sustancialmente inferior al SMI. No obstante, para algunas personas en situaciones de vulnerabilidad, como aquellos con dependientes o sin otro ingreso disponible, depender exclusivamente de estas ayudas puede ser percibido como más ventajoso que aceptar trabajos que remuneran el SMI, especialmente si consideran que el empleo no ofrece beneficios adicionales o si enfrentan altos costes de transporte, cuidados o formación.

Empleo sumergido y sus implicaciones

El trabajo sumergido o informal se refiere a aquellas actividades laborales que no se registran oficialmente, lo que implica que no se pagan impuestos, ni se realizan las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes. Este fenómeno es especialmente relevante en economías como la española, donde la economía sumergida representa un 15,8% del Producto Interior Bruto (PIB). De hecho, se estima que entre 230.000 y 240.000 millones de euros* están vinculados al trabajo sumergido, lo que subraya la magnitud de este fenómeno en el país. La existencia de un mercado laboral sumergido ha sido una de las razones por las cuales muchas personas, en lugar de trabajar formalmente por el SMI, se han visto atraídas por la posibilidad de obtener ingresos en negro, sin las restricciones o la tributación asociada al trabajo formal. Este tipo de empleo no sólo es atractivo por su flexibilidad, sino también porque muchas veces ofrece mejores ingresos netos para el trabajador, aunque a costa de renunciar a los derechos laborales y las prestaciones sociales.

La economía sumergida no es solo un refugio para quienes no pueden acceder a empleos formales, sino también una consecuencia de las elevadas cargas fiscales y los altos costes asociados con el empleo formal. Las políticas públicas que tratan de reducir este fenómeno, como las reformas fiscales y el fortalecimiento de las inspecciones laborales, han logrado recuperar algo de recaudación y reducir la deuda, pero el trabajo sumergido sigue siendo una alternativa viable para muchos.

Relación entre salario mínimo, subsidios y trabajo sumergido

La interacción entre el salario mínimo, los subsidios por desempleo y el trabajo sumergido en España revela una realidad en la que, en determinados contextos, no trabajar y depender de las ayudas sociales puede ser más ventajoso que aceptar un empleo formal con el SMI. Aunque el salario mínimo asegura un nivel mínimo de ingresos para aquellos que trabajan en el mercado formal, las prestaciones por desempleo y el IMV pueden ofrecer alternativas que se aproximan a esos ingresos, o incluso los superan en algunos casos, sin las cargas y restricciones asociadas a un empleo registrado. Además, el trabajo sumergido presenta una atractiva opción para aquellos que, sin las cotizaciones a la Seguridad Social y sin los impuestos correspondientes, pueden acceder a ingresos superiores a los que recibirían trabajando de forma legal por el SMI.

En conclusión, aunque la normativa española está orientada a garantizar un nivel mínimo de protección a los desempleados, **los altos subsidios y la proliferación del trabajo sumergido crean un escenario en el que, en ciertos casos, no trabajar puede resultar más lucrativo que estar empleado formalmente a un salario mínimo.** Este fenómeno subraya la necesidad de revisar las políticas de empleo y de ayudas sociales, para equilibrar adecuadamente la protección a los desempleados con los incentivos a la reincorporación al mercado laboral formal, reduciendo al mismo tiempo las distorsiones derivadas del empleo informal.

* Según informe elaborado por GESTHA en 2024. Es el sindicato más representativo del Cuerpo Técnico de Hacienda de la AEAT y de los Cuerpos Técnicos del Ministerio de Hacienda.

9

Conclusiones

- El análisis de la trampa del desempleo realizado por distintos economistas y organismos internacionales muestra que **los sistemas de bienestar social pueden generar efectos adversos si no están diseñados correctamente.** Aunque las prestaciones por desempleo cumplen una función esencial en la protección de los trabajadores, también pueden reducir los incentivos para reincorporarse al mercado laboral cuando los beneficios recibidos son comparables o superiores a los ingresos laborales.

- Desde Milton Friedman, quien propuso el Impuesto Negativo sobre la Renta (INR) como alternativa a los subsidios convencionales, hasta los estudios empíricos de Summers y Clark, se ha evidenciado que **subsidios generosos y prolongados pueden extender innecesariamente los periodos de desempleo.** Martin Feldstein mostró cómo los subsidios pueden inducir despidos temporales estratégicos, mientras que James Tobin propuso mecanismos de ajuste progresivo para mitigar estos efectos. Por su parte, la OCDE ha insistido en la importancia de las políticas de activación, que buscan reducir la dependencia de los subsidios mediante incentivos al empleo y programas de capacitación.

  En definitiva, los estudios revisados destacan la necesidad de encontrar un equilibrio entre protección social y eficiencia económica. Las políticas de bienestar deben garantizar un soporte a los trabajadores desempleados sin generar efectos desincentivadores en la oferta laboral. Reformas como la reducción gradual de subsidios, el fomento de la capacitación y el establecimiento de sistemas progresivos de ayuda económica pueden contribuir a evitar la trampa del desempleo y mejorar la eficiencia del mercado laboral.

- El **Impuesto Negativo sobre la Renta (INR)** se posiciona como una solución eficiente y equitativa para reducir la trampa de la pobreza, incentivando la inserción laboral sin generar pérdidas abruptas en los ingresos. Su implementación, basada en principios de progresividad y equidad fiscal, permitiría un mejor aprovechamiento de los recursos públicos y una mayor dinamización del mercado de trabajo.

- El análisis del ejemplo 1 evidencia una paradoja dentro del sistema de ayudas sociales en España: el nivel de ingresos percibido a través de subsidios y prestaciones puede igualar o incluso superar los salarios ofrecidos en empleos de baja remuneración. Si una persona sin cargas familiares recibe el Ingreso Mínimo Vital (IMV) y el subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, sus ingresos pueden rondar los 1.154,30 euros mensuales, lo que se acerca e incluso supera el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) neto, considerando las retenciones fiscales y cotizaciones.

Este fenómeno puede generar un efecto desincentivador sobre la inserción laboral, ya que trabajar por un salario cercano al mínimo podría no representar una mejora económica sustancial en comparación con la percepción de ayudas. En consecuencia, se refuerza la denominada "trampa del desempleo", en la que los beneficiarios pueden optar por no reincorporarse al mercado laboral para no perder las prestaciones.

Ante esta situación, resulta esencial revisar el diseño de los programas de asistencia social para garantizar que fomenten la reincorporación al empleo en lugar de generar incentivos a la inactividad. Medidas como la reducción progresiva de las ayudas conforme aumentan los ingresos laborales, en lugar de su eliminación abrupta, podrían contribuir a mitigar estos efectos y favorecer una mayor participación en el mercado de trabajo.

- El análisis del ejemplo 2 pone de manifiesto que, en determinadas circunstancias, el sistema de prestaciones por desempleo y subsidios puede generar un incentivo a la inactividad laboral. Durante los primeros seis meses tras la pérdida del empleo, la persona percibiría aproximadamente 1.375,73 euros mensuales, cantidad que, incluso tras la reducción a 982,66 euros mensuales a partir del séptimo mes, sigue situándose en niveles comparables o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) neto. Además, una vez agotada la prestación contributiva, la persona podría acceder al subsidio por desempleo de 496,00 euros mensuales (80% IPREM 2025 = 620,00 euros), lo que, si bien representa una reducción significativa respecto a la prestación inicial, sigue ofreciendo una fuente de ingresos sin necesidad de reincorporarse al mercado laboral. En ciertos casos, dependiendo de la situación patrimonial y económica, también podría solicitar el Ingreso Mínimo Vital (IMV), lo que aumentaría aún más su nivel de ingresos sin necesidad de trabajar.

- La implementación de un salario mínimo legal ajusta las expectativas salariales de los trabajadores, alineando sus salarios de reserva con este umbral. Esto reduce la disposición a aceptar trabajos con salarios inferiores, especialmente en sectores de baja cualificación. Aunque mejora la negociación de los trabajadores y reduce la brecha entre salario de reserva y salario real, puede reducir empleos mal remunerados o aumentar los requisitos de contratación. El efecto dependerá de la elasticidad de la oferta y demanda de trabajo en cada economía.

- El **salario mínimo** incentiva a los desempleados a buscar trabajo, lo que **puede aumentar la participación laboral.** Sin embargo, **puede reducir la disponibilidad de empleos en sectores de baja cualificación,** ya que los empleadores pueden ajustar la contratación. A pesar de mejorar las condiciones salariales, el salario mínimo puede dificultar el acceso al empleo para grupos como jóvenes o personas sin formación. Su efectividad depende de la interacción con otros factores del mercado laboral.

- **Impacto del Salario Mínimo y Salarios de Reserva:** La fijación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España influye directamente en los salarios de reserva, el umbral que los trabajadores están dispuestos a aceptar para ingresar al mercado laboral. En contextos donde los subsidios o prestaciones sociales se acercan o superan el SMI, algunos optan por no trabajar formalmente, dependiendo de estas ayudas, lo que puede afectar la participación laboral.

- **Prestaciones y Subsidios por Desempleo:** Las prestaciones por desempleo y el Ingreso Mínimo Vital (IMV) ofrecen un nivel de ingresos que, en algunos casos, puede ser comparable o incluso superior al SMI. Esto puede llevar a que las personas en situaciones vulnerables prefieran no trabajar, ya que el empleo formal no siempre aporta beneficios adicionales y, en algunos casos, implica costes como transporte o cuidados, que hacen que las ayudas sean más atractivas.

- **Trabajo Sumergido y sus Implicaciones:** El trabajo sumergido sigue siendo una opción popular en España, ya que, al no estar registrado, permite a los trabajadores recibir ingresos superiores a los que obtendrían en un empleo formal con SMI, sin pagar impuestos ni cotizaciones a la Seguridad Social. Este fenómeno refleja las dificultades del empleo formal, cuyas cargas fiscales y costes laborales a menudo llevan a muchos a optar por esta vía informal. la economía sumergida representa un 15,8% del Producto Interior Bruto (PIB), entre 230.000 y 240.000 millones de euros.

- **Relación entre Salario Mínimo, Subsidios y Trabajo Sumergido:** La interacción entre el salario mínimo, los subsidios y el trabajo sumergido genera una situación en la que, para algunas personas, no trabajar y depender de las ayudas sociales o empleos informales puede resultar más ventajoso que aceptar un empleo formal. Este escenario pone de manifiesto la necesidad de ajustar las políticas laborales y sociales para equilibrar adecuadamente la protección de los desempleados con los incentivos para reincorporarse al mercado laboral formal.

- **Impacto desigual del SMI según el tamaño empresarial:** El incremento del SMI ha afectado de manera diferente a las empresas según su tamaño. Mientras que las grandes empresas han podido absorber mejor el aumento debido a su mayor productividad y estructura salarial más alta, las pymes han experimentado una presión considerable en sus costes laborales.

- **Efectos del SMI en el empleo y la estructura salarial:** La subida del SMI ha llevado a un aumento significativo del porcentaje de trabajadores que ganan el salario mínimo, pasando del 5,1% en 2018 al 12,7% en 2024. Como respuesta, algunas empresas han optado por reducir la contratación (el 21% de las empresas), realizar despidos (10%) o recortar márgenes (32%).

- **Diferencias sectoriales en la afectación del SMI:** Los sectores con mayor proporción de trabajadores con bajos salarios, como la agricultura, la hostelería y el comercio minorista, han sido los más afectados por la subida del SMI, enfrentándose a mayores costes laborales y reducciones en la contratación. En sectores como la industria y la construcción, con niveles salariales más altos, han experimentado un impacto menor ya que la mayoría de sus empleados tienen sueldos superiores al mínimo.

- **Necesidad de vincular futuras subidas de SMI a la productividad:** Si bien la política del aumento del SMI ha contribuido a mejorar los salarios más bajos y reducir la desigualdad, las autoridades económicas subrayan la importancia de evaluar cuidadosamente futuras subidas. Para evitar efectos adversos en la competitividad y el empleo, se recomienda que cualquier incremento adicional esté condicionado al crecimiento de la productividad, especialmente en sectores y empresas con menor margen de maniobra.

- **Conclusión General:** El sistema actual de subsidios y ayudas sociales, junto con la prevalencia del trabajo sumergido, **crea un contexto en el que no trabajar puede ser más rentable que hacerlo por el salario mínimo.** Es esencial revisar las políticas de empleo para fomentar la inclusión en el mercado laboral formal, reducir las distorsiones del empleo no registrado y asegurar un equilibrio adecuado entre protección social y empleo remunerado.

Bibliografía

AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal) (2023). *Evaluación de políticas públicas: Efectos del SMI sobre el empleo y la desigualdad.*

Banco de España, Informe Anual 2023: *El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo.*

CEOE y CEPYME (2023). *Impacto del salario mínimo en el empleo y las pymes españolas.*

CEPYME (2022). *Informe sobre el impacto del SMI en las pequeñas y medianas empresas. Evolución 2018-2022.*

Eurofound (2023). *Minimum wages in 2023: Annual review.* Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Eurostat (2024). *Unemployment rates and minimum wages in the EU.* Datos actualizados a diciembre 2024.

Felix Koenig, Alan Manning and Barbara *Petrongolo (2021), Reservation Wages and the Wage Flexibility Puzzle.*

Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) (2023). *Análisis de la subida del SMI y su repercusión sobre la estructura salarial.* Documento de trabajo nº 2023/08.

GESTHA (2024), *España, paraíso de la economía sumergida.*

Gobierno de España – Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024). *Datos del SMI y evolución de la estructura salarial. Estadísticas laborales 2018–2024.*

INE (Instituto Nacional de Estadística) (2024). *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)* y *Encuesta de Población Activa (EPA).*

Krueger, A y A Mueller (2016), *Una contribución a la empírica de los salarios de reserva,* American Economic Journal: Economic Policy 8(1): 142-179.

Landais C, P Michaillat y E Saez (2017), *Un enfoque macroeconómico para el seguro de desempleo óptimo: teoría,* American Economic Journal: Economic Policy.

Le Barbanchon, T, R Rathelot y A Roulet (2017), *Seguro de desempleo y salarios de reserva: evidencia a partir de datos administrativos,* Journal of Public Economics, de próxima publicación.

Nekoei, A y A Weber (2017), *¿La extensión de los beneficios de desempleo mejora la calidad del empleo?,* American Economic Review 107: 527-61.

Observatorio de la Sostenibilidad (2024). *Estudio sectorial del impacto del SMI en agricultura, hostelería y comercio.*

Randstad Research (2024). *Impacto de la subida del SMI sobre el empleo en España. Escenarios 2025–2026.*

Schmieder, JF y T von Wachter (2016), *Los efectos del seguro de desempleo: nueva evidencia e interpretación,* Annual Review of Economics 8: 547-81.

UATAE (Unión de Autónomos) (2023). *Estudio del impacto del SMI sobre los trabajadores autónomos y microempresas.*

16,151
Count
3,739,958,276
total_price

FUNDACIÓN CIVISMO

Paseo de la Habana 24, 2°-1 28036 Madrid
(+34) 914 023 095 | comunicacion@civismo.org

© Fundación Civismo
y todos los autores