



Análisis del impacto económico del Salario Mínimo Interprofesional (2020-2026)

CASME.

Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico

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.

Abstract	5
1. Evolución del SMI desde 2020 hasta 2026	7
2. Análisis de estructura salarial y características de receptores	9
3. Efectos en el desempleo	11
4. Efectos en la productividad	15
5. Impacto en las empresas	17
6. Comparación con otros países	21
7. Conclusiones	23
8. Bibliografía	25





Abstract

Este informe analiza el impacto económico del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España durante el periodo 2020-2026, caracterizado por un **incremento nominal** acumulado del **66% desde 2018**, que ha situado su cuantía en 1.221 euros mensuales. El estudio destaca un cambio de paradigma en el papel del SMI: ha dejado de ser una referencia marginal asociada a la entrada en el mercado laboral para convertirse en el nivel salarial más frecuente de la economía.

Entre los principales resultados, se observa una creciente sensibilidad del empleo ante las subidas del SMI. El ajuste del mercado laboral no se produce principalmente a través de despidos, sino mediante una desaceleración en la creación de empleo, un aumento de la rotación laboral y una mayor utilización de fijos discontinuos.

Desde la perspectiva empresarial, el informe muestra la especial vulnerabilidad de las microempresas, que afrontan un sobrecoste anual acumulado de 6.791 euros por trabajador afectado desde 2018. Esta presión se produce en un contexto de debilidad estructural de la productividad, con niveles por hora trabajada un 14% inferiores a la media de la Unión Europea y sin avances significativos en la productividad por trabajador desde 2019.

Por último, el documento identifica diversos riesgos a medio y largo plazo, entre los que destacan la compresión de la estructura salarial, la reducción de los incentivos a la inversión en capital humano y la aparición de presiones inflacionistas de segunda ronda.





1

Evolución del SMI desde 2020 hasta 2026

El salario mínimo interprofesional (SMI) se ha consolidado como uno de los principales instrumentos de intervención en el mercado laboral.

En España, el SMI ha experimentado un incremento notable desde 2019, pues forma parte de una estrategia orientada a situarlo en el **60% del salario medio neto**, en línea con las recomendaciones de la Carta Social Europea. El marco normativo que regula su fijación se encuentra recogido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el Gobierno debe determinar su cuantía mediante previa consulta con **sindicatos** y **patronales**, teniendo en cuenta variables como la inflación, la productividad, la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

La subida del SMI en 2026 afecta principalmente a los trabajadores cuyos salarios se sitúan en **niveles cercanos al salario mínimo**, así como a aquellos con contratos a tiempo parcial. Asimismo, su impacto resulta especialmente relevante en sectores con una elevada concentración de salarios bajos, además de empleados de hogar y trabajadores con contratos de duración determinada.

En términos de evolución, el SMI ha registrado un crecimiento significativo en los últimos años. Mientras que entre 2008 y 2018 aumentó un **22,7%**, en el periodo comprendido entre 2018 y 2026 el incremento ha sido considerablemente superior, alcanzando un **66%**.

Fecha de inicio de efectos	Normativa	Salario Mínimo Interprofesional (SMI)			Incremento sobre el salario anterior	SMI para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días/año	SMI para empleados de hogar que trabajen por horas
		Día	Mes	Año	En %	En euros, por jornada legal	Por hora efectivamente trabajada
1-1-2019	R.D 1462/2018	30,00	900	12.600	22,3	42,62	7,04
1-1-2020	R.D 231/2020	31,66	950	13.300	5,6	44,99	7,43
1-9-2021	R.D 817/2021	32,17	965	13.510	1,6	45,70	7,55
1-1-2022	R.D 152/2022	33,33	1.000	14.000	3,6	47,36	7,82
14-2-2023	R.D 99/2023	36,60	1.080	15.120	8,0	51,15	8,45
1-1-2024	R.D 145/2024	37,80	1.134	15.876	5,0	53,71	8,87
1-1-2025	R.D 87/2025	39,47	1.184	16.576	4,4	56,08	9,26
1-1-2026	R.D 126/2026	40,70	1.221	17.094	3,1	57,82	9,55

Tabla 1. Evolución del Salario Mínimo.

Fuente: Tabla SMI-1, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Para 2026, se ha acordado una subida del 3,1%, lo que sitúa el SMI en 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas, equivalentes a 17.094 euros anuales. Esta cifra resulta del proceso de negociación entre los agentes, cuyas propuestas se situaron entre un incremento del 7,5% por parte de los sindicatos (1.273 €) y del 1,5% por parte de la patronal (1.202 €).

Como consecuencia de estos incrementos, la **tasa de cobertura del SMI ha aumentado de forma notable**, pasando del **3,5% en 2018 al 7,5% en 2023 y al 12,7% en 2024**. Esto hace que actualmente el SMI sea el salario más frecuente dentro de la economía española. Asimismo, el porcentaje de trabajadores con salarios inmediatamente superiores al SMI también ha crecido de forma significativa, alcanzando cerca del 23% en 2023.



2

Análisis de estructura salarial y características de los receptores

La estructura salarial en España ha experimentado una transformación significativa desde 2018, caracterizada por una **creciente concentración** de los **salarios** en los tramos más bajos y un proceso de convergencia en torno al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Tomando como referencia el análisis de AIReF (2026), en el cual emplearon microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) se identifican cambios estructurales relevantes.

En primer lugar, el SMI ha pasado de ser una referencia marginal a convertirse en el **nivel salarial más frecuente de la economía**. Mientras que en 2018 el salario más frecuente estaba claramente por encima del SMI, en 2023 ese salario se sitúa muy cerca del salario mínimo. Esto indica que una parte importante de los trabajadores cobra sueldos próximos a este nivel.

En segundo lugar, se ha producido un notable incremento en la tasa de cobertura del SMI. El porcentaje de trabajadores que perciben hasta el 100% del SMI se ha duplicado, pasando del **3,5%** en **2018**, al **7,4%** en **2023**, y al **12,7%** en **2024**. Si se amplía el análisis a aquellos que perciben hasta el 125% del SMI, el crecimiento es aún más pronunciado, pasando del 7,9% a cerca del 22,8% del total de afiliados. Este colectivo constituye el principal grupo potencialmente afectado por futuras subidas del salario mínimo.

Asimismo, el **crecimiento salarial** ha sido **desigual** a lo largo de la distribución, concentrándose en los tramos más bajos. El primer decil de salarios ha registrado un incremento real del 13,5% entre 2018 y 2023, mientras que el segundo decil ha crecido un 3,7%, y el resto de la distribución ha experimentado aumentos inferiores al 2%. Como consecuencia, el crecimiento medio de las bases de cotización ha sido muy reducido, en torno al 0,5% en términos reales, lo que refleja un proceso de **compresión salarial**.

La evolución reciente del salario mínimo interprofesional (SMI) se caracteriza por un crecimiento muy superior al de la inflación, revirtiendo la tendencia observada en décadas anteriores. En términos acumulados, se estima que entre 2018 y 2026 el SMI habrá aumentado un **39,56% más que el IPC**.

En contraste, el salario medio ha mostrado una evolución más moderada, creciendo por debajo de la inflación en la mayor parte del periodo analizado. Como resultado, se estima que entre 2018 y 2026 habrá perdido alrededor de **7,3 puntos de poder adquisitivo en términos reales**.

En este contexto, el crecimiento del SMI ha sido suficiente para compensar y superar la evolución de los precios, por lo que no resulta necesario aplicar incrementos adicionales con el objetivo de recuperar poder adquisitivo.

Características de los perceptores del SMI:

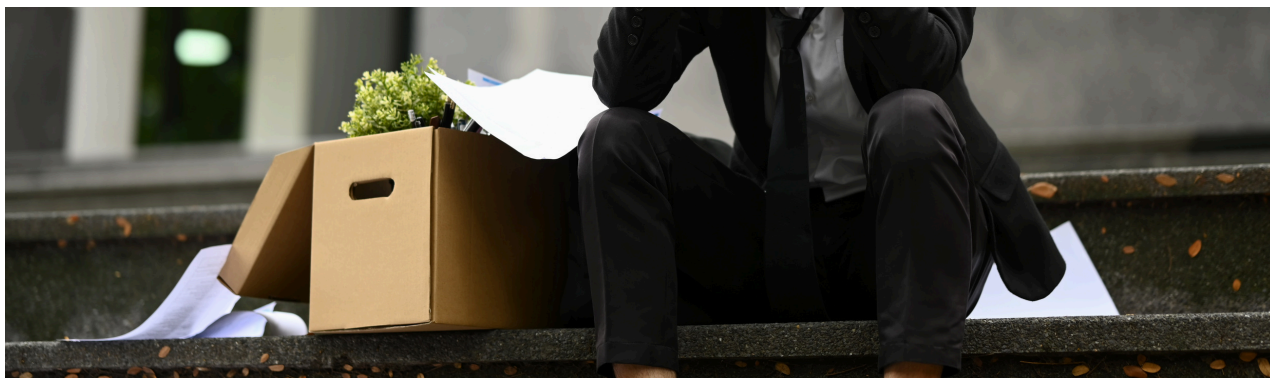
- **Perfil demográfico: sexo, edad y nacionalidad:** las **mujeres** presentan una mayor exposición al SMI que los hombres. Con la subida de 2026, estas representarán el **61% del total** de beneficiarios, con una incidencia del 12,4% entre las mujeres asalariadas frente al 6,3% de los hombres asalariados (brecha de +6,1 puntos porcentuales).

En cuanto a la edad, aunque casi dos de cada tres beneficiarios tienen 35 o más años, los **jóvenes de hasta 24 años** siguen siendo el grupo con mayor incidencia relativa, con un **19,5%**. Se observa un ensanchamiento hacia edades intermedias, con un 10,9% de afectados en los tramos de 25 a 34 años, y a partir de los 35 años la incidencia se sitúa por debajo de la media nacional (11,1%). Esto confirma que el SMI ha dejado de ser exclusivamente un salario de entrada al mercado laboral.

Respecto a la nacionalidad, la **población extranjera** presenta una mayor intensidad de exposición al SMI. Este indicador ha pasado del **8,2% en 2023 a un 15,2% en 2026**, mientras que en el caso de los trabajadores de nacionalidad española ha pasado del 4,3% al 8%.

- **Perfil educativo y riesgo sobre el capital humano:** aunque la incidencia del SMI es mayor entre los trabajadores con menor formación, se ha producido un **incremento** significativo en la proporción de trabajadores con **niveles de educación media y alta** afectados por el salario mínimo.

Este fenómeno tiene especial relevancia si se analiza el colectivo que percibe hasta el 125% del SMI, que ya representa el 22,8% de los afiliados (2023), donde la presencia de trabajadores con estudios medios y superiores es considerable. Esto plantea un posible riesgo de debilitamiento del "**efecto señal**" de la educación, al reducirse la relación entre nivel formativo y retribución, lo que podría **desincentivar** la **inversión en capital humano** tanto por parte de los trabajadores como de las empresas.



3

Efectos en el desempleo

3.1. Efectos agregados: impacto sobre el empleo

Los principales organismos de análisis económico coinciden en que las subidas del SMI han tenido como consecuencia un menor crecimiento del empleo en los colectivos de bajos salarios. En este sentido, la AIReF (2025) estima que la subida de 2019 (22,3%) provocó una reducción en la creación de empleo de entre 40.000 y 65.000 afiliados, mientras que la subida de 2023, pese a ser más moderada en términos nominales (8%), generó un impacto mayor debido al aumento de la tasa de cobertura, con una **pérdida estimada de entre 55.000 y 85.000 afiliados**.

El **ajuste** del **mercado laboral** no se produce mayoritariamente a través de despidos masivos, sino mediante **cambios** en la dinámica de **contratación** y en la **calidad** del empleo: reducción de contrataciones, no renovación de contratos temporales y menor creación de empleo indefinido.

Asimismo, se ha detectado un **incremento de la rotación laboral** (medida como la suma de altas y bajas mensuales sobre el total de afiliados), con un aumento simultáneo de altas y bajas por empresas de hasta 250 empleados. Este fenómeno puede llegar a duplicar los efectos netos sobre el empleo y contribuye al **deterioro** de la **estabilidad laboral**. El impacto es especialmente fuerte en las microempresas (menos de 10 empleados), donde la **probabilidad** de que un trabajador continúe empleado tras la reforma es **5,1 puntos porcentuales inferior a la observada en empresas no afectadas**.

3.2. Grupos de edad

El SMI ha dejado de ser un fenómeno exclusivamente vinculado a la entrada en el mercado laboral para adquirir un **carácter estructural**, afectando de forma creciente a trabajadores con mayor experiencia.

Este cambio se refleja en los tramos de edad intermedios. En el grupo de **26 a 35 años**, la intensidad del SMI aumentó del **3,9 al 5,2%** en 2023. De forma similar, en el grupo de **36 a 45 años**, la intensidad prácticamente se duplicó, pasando del **1,9% al 3,4%**. Este ensanchamiento del colectivo afectado implica que el 80% del impacto total de la subida de 2023 se debe al aumento del número de trabajadores afectados, y no tanto a la magnitud del incremento.

Los jóvenes de entre **16 y 25 años** continúan siendo el grupo más afectado, con una intensidad del **12,1% en 2023 a un 19,5% en 2026**. No obstante, en este colectivo el ajuste se produce principalmente mediante la reducción de horas trabajadas y el freno en la creación de empleo, más que por pérdida directa de empleo.

Por su parte, los trabajadores mayores de 45 años presentan menores tasas de incidencia, pero un mayor impacto en términos de pérdida de empleo. En 2023, la intensidad fue del **3,3%** en el **tramo de 46 a 55 años** y del **2,9% en el de 56 a 65 años**. En este caso, el ajuste se produce principalmente mediante la destrucción de empleo, lo que aumenta el riesgo de desempleo de larga duración y de salida hacia la inactividad.

3.3. Tipos de contrato

El impacto de las subidas del SMI presenta diferencias significativas según el tipo de contrato, especialmente tras la **reforma laboral de 2021**, que reforzó el peso de los contratos indefinidos en la afiliación. Este cambio ha modificado los mecanismos de ajuste empresarial, desplazando el impacto desde el despido hacia la restricción en la entrada al empleo.

En el caso de los contratos indefinidos, el principal canal de ajuste se produce a través de la **reducción en la creación de nuevos puestos de trabajo**. Un **21%** de las **empresas** españolas reconoce haber **reducido la contratación** tras las subidas del SMI, porcentaje que asciende al **43%** en aquellas empresas donde **más de la mitad de la plantilla percibe el salario mínimo**.

Además, aunque estos contratos se caracterizan por su estabilidad, se observa un deterioro. La **tasa de rotación ha pasado del 0,25% al 0,67%**, y la **probabilidad** de que un **contrato** siga **vigente** un año después **ha disminuido del 52,5% al 48%**. Esto indica que parte de la inestabilidad propia de los contratos temporales se ha trasladado al segmento indefinido.

En el caso de los **contratos temporales**, el ajuste se produce principalmente a través del margen de salida, dado el menor coste de terminación. Las empresas tienden a absorber el impacto mediante la **no renovación de estos contratos**, lo que incrementa la probabilidad de pérdida de empleo. Aunque la tasa de temporalidad ha descendido del 29,7% al 12,7% tras la reforma, este segmento sigue siendo el más sensible a las variaciones del SMI. Asimismo, **la rotación ha aumentado del 3,84% al 4,32%**.

Finalmente, cuando el ajuste no se produce vía empleo, las empresas reducen la **intensidad laboral** (margen intensivo).

3.4. Elasticidad del empleo

La elasticidad del empleo mide la respuesta del número de afiliados ante variaciones del SMI.

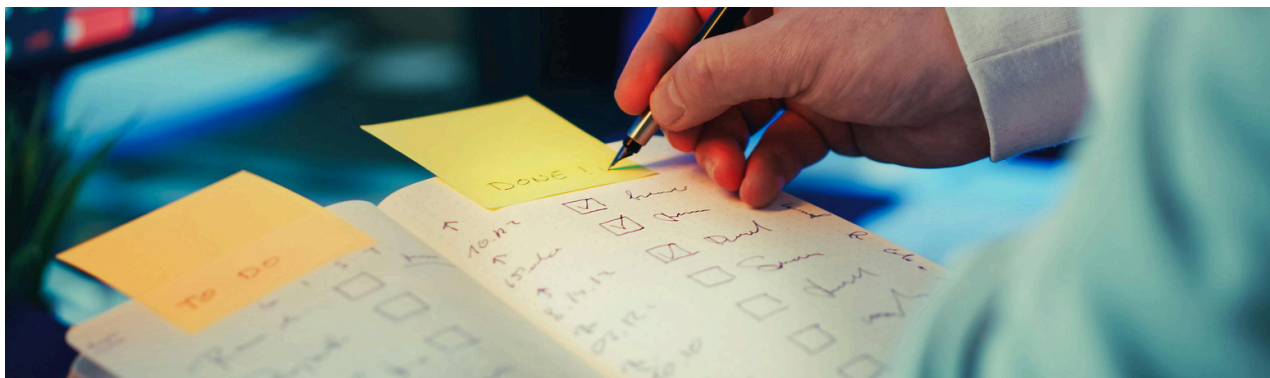
En 2019, la **elasticidad** se situaba entre -0,01 y -0,02, lo que implicaba un impacto reducido (entre 0,1% y 0,2% de caída del empleo ante una subida del 10% del SMI). Sin embargo, en **2023** ha aumentado hasta un rango entre **-0,05 y -0,07**, multiplicándose por seis (alrededor del 0,6%).

Por su parte, la elasticidad de los **trabajadores** directamente afectados (own-wage elasticity, OWE) se sitúa entre -0,3 y -0,5 según el Banco de España (2021), y en -0,39 según Fedea (2025). Esto implica que aproximadamente el **40% de las ganancias salariales derivadas del SMI se ven compensadas por la destrucción o menor creación de empleo**.

La elasticidad presenta además una elevada **heterogeneidad**. Es especialmente alta en: **jóvenes** (hasta **-0,086**); contratos **temporales** (**-0,14** frente a -0,04 en indefinidos); **microempresas** (hasta **-0,10**).







4

Efectos en la productividad

El análisis de la relación entre el salario mínimo interprofesional (SMI) y la productividad en España debe partir de la existencia de un **déficit estructural previo**. En **2025**, la **productividad por hora trabajada en España se sitúa un 14% por debajo de la media** de la Unión Europea, donde se ha mantenido estancada durante los últimos 22 trimestres.

España arrastra un problema estructural de eficiencia productiva que se ha mantenido en el tiempo. El **valor añadido bruto (VAB) por hora trabajada en España solo ha aumentado un 18,9% entre 1995 y 2023, frente al 29,7% registrado de media en la eurozona**, lo que refleja un crecimiento significativamente más lento.

La **productividad** en España prácticamente no ha mejorado en los últimos años. En el segundo trimestre de 2025, la productividad por trabajador se encuentra al mismo nivel que a finales de 2019, es decir, **no ha crecido durante casi seis años**. Si se mide por empleo equivalente a tiempo completo, la situación es incluso peor, ya que sigue siendo un 3,3% inferior a la de 2019.

Aunque el **PIB** por hora trabajada ha aumentado ligeramente, su **crecimiento acumulado desde finales de 2019 es de solo un 3%**, lo que refleja una clara debilidad estructural en la capacidad de generar eficiencia.

Al mismo tiempo, los **salarios** han ganado **peso** dentro de la **economía**. En 2025, representan el **53,8% de la renta nacional**, mientras que la productividad se sitúa 28 puntos porcentuales por debajo de su tendencia histórica. Esto evidencia una creciente **desconexión** entre la evolución de los **salarios** y la **productividad**.

Cuando los **incrementos salariales no están alineados con el valor generado por hora trabajada**, se produce un aumento de los costes laborales que no es posible compensar mediante mejoras en eficiencia u organización productiva. Este **desajuste reduce la competitividad empresarial** y puede trasladarse a los precios finales, generando así **presiones inflacionistas de segunda ronda**, que erosionan el poder adquisitivo real de las subidas salariales.

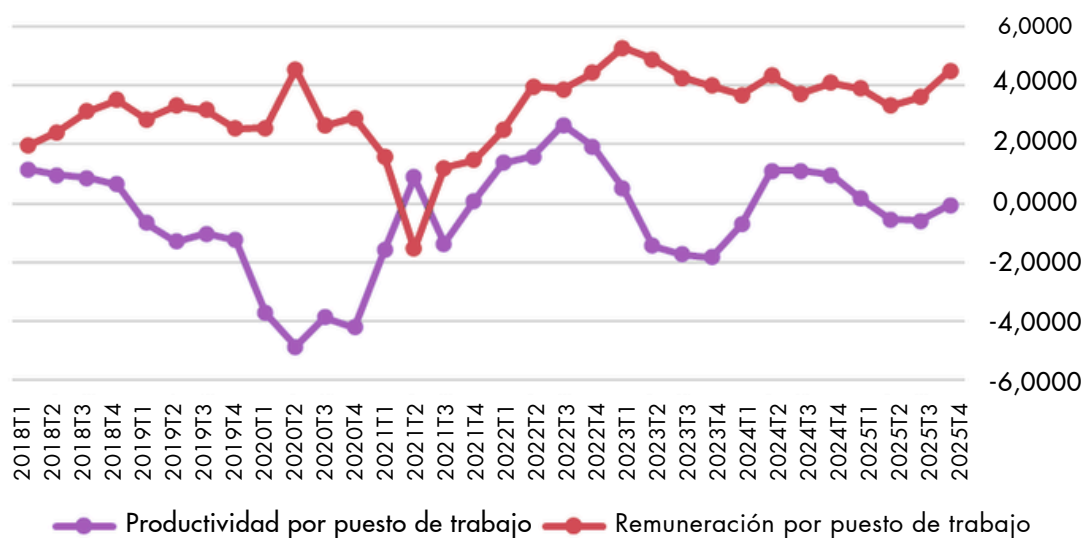


Gráfico 1. Productividad y Remuneración por puesto de trabajo en España (2018-2025).
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Impacto en el capital humano y el efecto señal

El incremento del SMI también tiene implicaciones sobre el capital humano y la estructura de incentivos en el mercado laboral.

En los últimos años se ha observado un aumento de trabajadores con niveles de formación media y alta cuyas bases de cotización se sitúan en torno al SMI. Esto **reduce la diferenciación salarial entre perfiles cualificados y no cualificados**. Este proceso puede debilitar el denominado “efecto señal” del sistema educativo, al **reducir la rentabilidad de la inversión en educación** y, con ello, los **incentivos a la formación**, frenando el desarrollo del capital humano. A largo plazo, estos efectos pueden limitar el crecimiento de la productividad al ralentizar el desarrollo de habilidades.

Riesgos inflacionistas y efectos de segunda ronda

El aumento de los salarios en un contexto de baja productividad puede generar **presiones inflacionistas** relevantes.

Cuando las empresas no pueden absorber el incremento de costes, tienden a **trasladarlo** a los precios de venta, lo que da lugar a aumentos en los **precios finales, pérdida de poder adquisitivo real** y presión para nuevas subidas salariales. Este mecanismo puede desencadenar **efectos de segunda ronda**, en los que las subidas salariales generan inflación adicional, retroalimentando el proceso.



5

Impacto en las empresas

El aumento continuado del salario mínimo interprofesional (SMI) ha tenido un impacto directo en la estructura de costes y en la rentabilidad empresarial, con una capacidad de adaptación muy desigual en función del **tamaño** de la empresa y del **sector** de actividad.

5.1. Impacto sobre costes y márgenes empresariales

El incremento del SMI ha supuesto un **aumento significativo** de los **costes laborales** para las empresas, afectando directamente a sus márgenes de beneficio.

En este sentido, un **32% de las empresas españolas afirma haber experimentado una reducción neta de sus márgenes** como consecuencia de las subidas del SMI. Este impacto no es homogéneo, ya que depende en gran medida del tamaño de la empresa.

Existe una clara asimetría por tamaño:

- En las **grandes empresas** (más de 250 empleados), la exposición al **SMI** es de apenas el **2% de la plantilla**.
- En las **microempresas** (menos de 10 empleados), el SMI neto ya representa el **73,8%** de su salario medio ordinario.

Las **microempresas** han dejado de crear aproximadamente **350.000 puestos de trabajo** desde 2018 debido al alza acumulada del SMI, según CEPYME (2025). Mientras que los asalariados en grandes empresas crecieron un 27,8%, en las microempresas solo aumentaron un 0,9% en el mismo periodo. Por otro lado, el número de microempresas con empleados ha descendido un 1,3% desde el cuarto trimestre de 2018, frente al crecimiento del 23,7% en las grandes compañías. Asimismo, **más de 23.000 microempresas han desaparecido en los últimos cinco años**.

Esta diferencia implica que las empresas de menor tamaño se enfrentan a un riesgo mucho mayor de tensiones financieras e incluso de **insolvencia**. Además, determinados sectores presentan una especial vulnerabilidad, como el **sector primario** y los **servicios de cuidados**, donde las empresas operan bajo precios regulados o contratos de licitación, lo que limita su capacidad de trasladar el incremento de costes a los precios finales.

5.2. Coste laboral acumulado y cotizaciones

El impacto del SMI no se limita al salario bruto, sino que se amplifica al incluir cotizaciones sociales y otros costes asociados.

Para 2026, se estima que cada empresa asumirá un coste total acumulado desde 2018 de **6.791,4 euros anuales por trabajador afectado**, equivalente a un incremento de unos 485 euros mensuales en costes laborales directos (salario más cotizaciones).

La AIReF señala que el **esfuerzo** que deben realizar las empresas para ajustar los salarios más bajos ha aumentado, pasando del **3,2% al 4,6% en 2023**. Este incremento se debe en gran medida a un **“efecto masa”**: aproximadamente el 80% del aumento del coste total se explica por el elevado número de trabajadores cuyos salarios se sitúan en la base mínima de cotización.



Este aumento sostenido de los costes laborales puede generar ajustes en el comportamiento de las empresas, especialmente en aquellas con menor capacidad financiera, como microempresas y autónomos. En este contexto, algunas entidades pueden verse presionadas a **reducir actividad, ajustar plantilla** o, en casos extremos, trasladar parte de su actividad a la **economía sumergida**.

El incremento del SMI puede favorecer indirectamente la economía informal, como muestran experiencias en otros países europeos, donde se han observado prácticas de pagos no declarados en determinados sectores. Asimismo, se detectan indicios de incumplimiento o **subdeclaración salarial**, ya que algunos trabajadores perciben ingresos inferiores al SMI pese a trabajar a jornada completa, lo que sugiere la presencia de dinámicas propias de la economía sumergida o del “**efecto faro**”, en donde el SMI se convierte en referente dentro de este sector.

5.3. Dinámica de contratación y ajuste de plantilla

Las empresas han adoptado distintas estrategias para absorber el aumento de costes laborales, afectando principalmente a la contratación y a la estructura de empleo.

En menor medida, algunas empresas recurren al ajuste directo de plantilla mediante despidos: **un 10,1% de las compañías ha aplicado reducciones de personal para compensar el incremento de costes**.

Asimismo, se observa un fenómeno de “**rotación excesiva**”, caracterizado por un aumento simultáneo de contrataciones y salidas en empresas de hasta 250 empleados. Este comportamiento incrementa los costes de gestión de personal y reduce la estabilidad organizativa.

5.4. Ajustes en la jornada e intensidad laboral

Cuando el ajuste vía empleo no es posible, las empresas modifican la **intensidad del trabajo** como mecanismo de adaptación. Se observa una tendencia creciente hacia: **sustitución de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial**. Asimismo, se observa que el SMI ha incrementado en **0,9 puntos porcentuales la probabilidad de que los trabajadores reduzcan su jornada**.

5.5. Estrategia de precios y competitividad

Ante la imposibilidad de absorber completamente el aumento de costes mediante los márgenes, muchas empresas trasladan este incremento al consumidor final. En este contexto: **un 26% de las empresas ha subido sus precios** como respuesta directa al aumento del SMI.

5.6. Estructura salarial

El incremento del SMI ha provocado cambios relevantes en la estructura salarial y en la gestión de los recursos humanos dentro de las empresas.

En primer lugar, se ha producido un **efecto de compresión salarial**, reduciendo las diferencias entre categorías profesionales (por ejemplo, entre personal auxiliar y personal cualificado). Esto puede generar tensiones internas en la organización y menores incentivos a la promoción y al rendimiento.

En segundo lugar, muchas empresas han comenzado a utilizar **complementos salariales y bonos** para diferenciar retribuciones sin modificar el salario base de convenio, ajustando así su estructura salarial a nivel interno.

Finalmente, el aumento del SMI reduce la **rentabilidad de la inversión en capital humano**, ya que disminuye el diferencial salarial asociado a la cualificación. Esto puede provocar un menor incentivo tanto a la formación por parte de los trabajadores como a la inversión en capacitación.

5.7. Impacto inflacionista y efectos de segunda ronda

Las subidas del SMI también tienen implicaciones sobre la inflación, tanto de forma directa como indirecta.

Por un lado, el aumento de los costes laborales se traslada parcialmente a los precios, generando **presiones inflacionistas**. Por otro, las subidas salariales pueden alimentar dinámicas de inflación de **segunda ronda**, en las que los aumentos de precios generan nuevas demandas salariales.

En este sentido, **BBVA Research (2023)** estima que el **incremento del SMI en 2023** podría haber contribuido con aproximadamente un 1% adicional a la inflación salarial nacional. Este efecto, combinado con el aumento de la masa salarial, ejerce presión sobre los precios de los servicios y aumenta el riesgo de que la inflación se vuelva estructural.



6

Comparación con otros países

El análisis del salario mínimo en España en comparación con otros países se realizará a través del denominado **Índice de Kaitz**, un indicador que mide la relación entre el salario mínimo y el salario medio de una economía. Este indicador permite evaluar el peso relativo del salario mínimo dentro de la estructura salarial de un país.

El Índice de Kaitz se calcula como: $(\text{Salario Mínimo Interprofesional} / \text{salario medio o mediano}) \times 100$. En términos interpretativos: **un valor entre el 50% y el 60% se considera generalmente equilibrado o razonable**. Cuando el índice **supera el 60%**, el salario mínimo se sitúa muy **próximo al salario medio**, lo que puede dificultar la absorción de costes laborales, especialmente en pequeñas empresas.

En España, en 42 provincias y 13 autonomías, el SMI ya rebasa el 60% de la remuneración media. En provincias como **Zamora** o **Ávila**, el SMI neto **supera el 93% y 95%** respectivamente del salario medio de sus pequeñas empresas.

6.1. Evolución del Índice de Kaitz en España

España ha experimentado una transformación significativa en su posición internacional. En la comparativa internacional basada en datos de Eurostat 2023, el Índice de Kaitz presenta diferencias relevantes entre países. **Portugal** se sitúa en torno al **73,3%**, seguido de **Eslovenia** con valores cercanos al **62,95%**. **Francia** registra aproximadamente un **58,9%**, mientras que España alcanza un **67,4%**, situándose en niveles elevados dentro del contexto europeo. **Alemania** presenta un **57,8%** y los **Países Bajos** un **54,6%**, ambos por debajo del caso español.

El ranking de países con **SMI más altos** son los siguientes: **Luxemburgo: 2.704 €/mes**, **Irlanda: 2.391 €/mes**, **Alemania: 2.343 €/mes**, **Países Bajos: 2.295 €/mes** y **Bélgica: 2.112 €/mes**.

6.2. Poder adquisitivo y salario en términos reales (PPC)

El análisis en términos de **paridad de poder adquisitivo (PPC)** permite evaluar el salario mínimo ajustado al coste de vida. En 2022, el **SMI español** en PPC se situaba más de un **10% por encima de la media de la UE** con salario mínimo nacional.

Uno de los principales **elementos diferenciales** de España frente a otros países es la relación entre **salarios y productividad**. La productividad por hora trabajada en España se sitúa un 14% por debajo de la media de la UE. A su vez, **el crecimiento del valor añadido bruto (VAB) por hora en España entre 1995 y 2023 ha sido del 18,9%, frente al 29,7% de la eurozona.**

Esta divergencia implica que España está avanzando hacia niveles salariales comparables a los de países más productivos, pero sin que la productividad haya evolucionado al mismo ritmo. Además, la desconexión entre costes laborales y eficiencia productiva constituye uno de los principales **riesgos** para la **competitividad empresarial**, tal y como señalan organismos como el Banco de España y BBVA Research.

Por último, **España** es uno de los **pocos países** (solo 10 de 27 en la UE) que mantiene un salario mínimo único. Otros socios europeos aplican reducciones por edad (como Reino Unido o Países Bajos), sector, territorio o incluso no fijan un **mínimo legal** como los países nórdicos, Austria o Italia.



Conclusiones

- › **Un impacto relevante en la destrucción de empleo y la afiliación a la Seguridad Social:** las subidas del SMI han podido contribuir a la destrucción de hasta 85.000 afiliaciones. Este impacto no se traduce tanto en despidos directos sino en una menor creación de puestos de trabajo y una ralentización del crecimiento del empleo.
- › **Un notable ensanchamiento de la cobertura del salario mínimo:** en los últimos años, el porcentaje de trabajadores que perciben hasta el 100% del SMI se ha más que triplicado, pasando del 3,5% en 2018 al 12,7% en 2024. Este crecimiento refleja una mayor penetración del salario mínimo en la estructura salarial.
- › **Un ajuste del mercado laboral centrado en la contratación:** el efecto del SMI no se manifiesta principalmente en despidos, sino en una menor creación de empleo, ya que un 21% de las empresas reconoce haber reducido sus contrataciones tras las subidas. Este impacto se concentra especialmente en nuevas incorporaciones y no tanto en el empleo ya existente.
- › **Una fuerte incidencia en los jóvenes:** el grupo de 16 a 25 años presenta una incidencia del SMI del 19,5%, situándose muy por encima de la media del mercado laboral. Este colectivo continúa siendo el más afectado, lo que refleja mayor vulnerabilidad dentro de la estructura salarial.
- › **Un efecto creciente sobre los salarios intermedios:** el salario mínimo ya no afecta solo a los sueldos más bajos, sino que cada vez alcanza a tramos salariales más altos, ya que hasta el 22,8% de los trabajadores se sitúan en niveles próximos al 125% del SMI, lo que amplía su impacto en la estructura salarial.
- › **Un fuerte impacto sobre las microempresas:** las empresas de menor tamaño son las más afectadas por las subidas del SMI, ya que en negocios de menos de 10 trabajadores la probabilidad de mantener el empleo se reduce en 5,1 puntos porcentuales.
- › **Un incremento significativo de los costes laborales:** cada trabajador afectado por el SMI desde 2018 supone un coste adicional de aproximadamente 6.791 euros anuales para las empresas, incluyendo salario y cotizaciones, lo que incrementa de forma notable la carga sobre el tejido productivo.
- › **Un problema estructural de baja productividad:** España presenta una productividad un 14% inferior a la media de la Unión Europea, lo que limita la capacidad de las empresas para absorber aumentos salariales sin afectar a su competitividad.

- › **Un desajuste entre salarios y productividad:** el peso de los salarios alcanza el 53,8% de la renta nacional, mientras que la productividad no crece al mismo ritmo, lo que genera tensiones en el equilibrio económico y en la sostenibilidad del crecimiento.
- › **Un posible efecto inflacionista sobre la economía:** el aumento del SMI puede trasladarse a los precios finales, generando presiones inflacionistas que reducen el poder adquisitivo real de los trabajadores y afectan al conjunto de la economía.
- › **Una reducción del tejido empresarial más vulnerable:** en los últimos cinco años han desaparecido más de 23.000 microempresas, lo que refleja el mayor impacto del aumento del SMI en las unidades productivas de menor tamaño.
- › **Un impacto desigual según el tipo de contrato:** los contratos temporales presentan una mayor sensibilidad a las subidas del SMI, con tasas de rotación que han aumentado del 3,84% al 4,32%, reflejando una mayor inestabilidad en este tipo de empleo.
- › **Un riesgo para la formación y el capital humano:** la reducción de diferencias salariales entre niveles de cualificación debilita el incentivo a invertir en educación y formación, lo que puede frenar la acumulación de capital humano en el largo plazo.
- › **Una política con efectos heterogéneos:** el impacto del SMI varía en función de la edad, el tipo de contrato, el sector y el tamaño de la empresa, lo que implica que sus efectos no son homogéneos en toda la economía.
- › **Un impacto sobre el empleo de baja cualificación:** las subidas del SMI han reducido la creación de empleo en los colectivos más vulnerables, especialmente jóvenes y trabajadores poco cualificados. La elasticidad del empleo ha aumentado hasta situarse entre -0,05 y -0,07 en 2023, lo que implica que el mercado laboral responde cada vez más a los incrementos del salario mínimo.
- › **Un cambio en la estabilidad del empleo indefinido:** la probabilidad de que un contrato indefinido se mantenga tras un año ha descendido del 52,5% al 48%, lo que indica un deterioro de su estabilidad.
- › **Presiones inflacionistas y efectos de segunda ronda:** el aumento de 2023 del SMI, en un contexto de productividad estancada, ha generado presiones inflacionistas de segunda ronda, que pueden haber contribuido aproximadamente a un 1% adicional a la inflación.
- › **Desajuste entre salario mínimo y productividad a nivel internacional:** España presenta un SMI más de un 10% por encima de la media de la UE en términos de paridad de poder adquisitivo (PPC), mientras que la productividad por hora trabajada sigue un 14% por debajo de la media europea.

Bibliografía

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). (2025, septiembre 22). Análisis microeconómico del impacto del salario mínimo interprofesional en el empleo (Documento técnico 9/25). <https://www.airef.es/es/centro-documental/documentos-tecnicos/analisis-microeconomico-del-impacto-del-salario-minimo-interprofesional-en-el-empleo/>

Aznar Alarcón, P. (2025, abril 9). ¿Qué impacto tiene la subida del salario mínimo interprofesional (SMI)? Esade. <https://dobetter.esade.edu/es/impacto-salario-minimo-smi>

Banco de España. (2021, junio). Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: Nueva evidencia para España (Documentos Ocasionales, n.º 2113).

Barceló Larrán, D. (2025, febrero). Repercusión de la subida del SMI en la pyme española. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). https://cepyme.es/storage/2025/02/INFORME-SALARIOS_2025_def.pdf

Boscá, J. E., Doménech, R., Ferri, J., Pallardó, V., & Ulloa, C. (2025). El desempeño de la productividad en España y sus causas (Estudios sobre la Economía Española 2025/27). FEDEA.

Casanova, J., Catalán, D., Felgueroso, F., & Jansen, M. (2025). Firm-level employment dynamics and minimum wages: Evidence from Spain (Estudios sobre la Economía Española 2025/10). FEDEA.

De Paz-Báñez, M. A., Sánchez-López, C., & Asensio-Coto, M. J. (2024). Effects of the minimum wage (MW) on income inequality: Systematic review and analysis of the Spanish case. *Economies*, 12, 223. <https://doi.org/10.3390/economies12090223>

Doménech, R., & García, J. R. (2023, febrero 13). Luces y sombras de la subida del SMI. BBVA Research.

Eurofound. (2025). Impact of national minimum wages on collective bargaining and wages for low-paid workers. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2025). Minimum wages in 2025: Annual review (Minimum wages in the EU series). Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2026). Labour productivity and unit labour costs (Dataset). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/nama_10_lp_ulc

Eurostat. (2026). Minimum wages (Dataset). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur_custom_19867570/default/table

García, J. R., & Ulloa, C. (2024, julio). Productividad laboral: España vs UEM. BBVA Research. <https://www.bbva.com/publicaciones/productividad-laboral-espana-vs-uem/>

González, I., Sala, H., & Trivín, P. (2025). Consumption responses to a major minimum wage increase: Evidence from Spain (IZA Discussion Paper No. 17923). Institute of Labor Economics (IZA). <https://hdl.handle.net/10419/320517>

Gorjón, L., & Martínez de Lafuente, D. (2024). Employment effects of the minimum wage: Evidence from the Spanish 2019 reform. *SERIEs*, 15, 1–55. <https://doi.org/10.1007/s13209-023-00291-1>

Hijzen, A., Montenegro, M., & Pessoa, A. S. (2025). Minimum wages in a dual labor market: Evidence from the 2019 minimum-wage hike in Spain. *Labour Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102826>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s. f.). Distribución salarial: porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al salario mínimo interprofesional (SMI) por tipo de jornada y sexo [Base de datos]. <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28182>





FUNDACIÓN
CIVISMO



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

© Fundación Civismo
y todos los autores