

ASPECTOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS DE LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL EMPLEO: ANÁLISIS PARA ESPAÑA Y LA COMUNIDAD DE MADRID (2000-2007)

ASPECTOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS DE LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL EMPLEO:
ANÁLISIS PARA ESPAÑA Y LA COMUNIDAD DE MADRID (2000-2007)



Maite Blázquez Cuesta
Ainhoa Herrarte Sánchez
Raquel Llorente Heras
Julián Moral Carcedo
Felipe Sáez Fernández

ISBN:978-84-693-0507



Dirección General de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

*ASPECTOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS DE LOS
EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL EMPLEO:
ANÁLISIS PARA ESPAÑA Y LA COMUNIDAD DE
MADRID (2000-2007)*

Primera edición: Diciembre de 2009

© Los autores.

Reservados todos los derechos.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Diseño de cubierta: Luis Cabrerizo Saavedra (Crisol Gráfico S.L.)

Producción editorial y coordinación técnica e impresión:

Crisol Gráfico S.L.

Calle Tracia, 38

28037 Madrid

Tel. 91 754 40 66

ISBN: 978-84-693-0507

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER
Dirección General de Empleo
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

***ASPECTOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS DE LOS EFECTOS DEL
SALARIO MÍNIMO EN EL EMPLEO: ANÁLISIS PARA ESPAÑA Y
LA COMUNIDAD DE MADRID (2000-2007)***

Maite Blázquez Cuesta
Ainhoa Herrarte Sánchez
Raquel Llorente Heras
Julián Moral Carcedo
Felipe Sáez Fernández

Dirección y Coordinación:
Felipe Sáez Fernández

Dpto. de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica
Universidad Autónoma de Madrid

Abril de 2009

Las opiniones y análisis que aparecen en este Estudio son responsabilidad de los autores y, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
--

INDICE

1. Introducción	7
2. Salarios mínimos: el contexto internacional	9
3. Aspectos teóricos	13
3.1. <i>Coste laboral y demanda de trabajo</i>	13
3.2. <i>Efectos de los salarios mínimos: predicciones</i>	15
4. Resultados previos: evidencia empírica en los principales países industrializados y en España	22
4.1. <i>Mediciones sobre la elasticidad de trabajo</i>	22
4.2. <i>Mediciones sobre las repercusiones de salarios mínimos</i>	26
5. Entorno económico, salarios y SMI	41
5.1. <i>Actividad económica en España y en la CM</i>	41
5.2. <i>El comportamiento del mercado de trabajo</i>	41
5.3. <i>El Salario Mínimo Interprofesional en España</i>	43
6. Incidencia del salario mínimo y del empleo de salarios bajos por colectivos de trabajadores	45
6.1. <i>Incidencia por sexo y edad</i>	46
6.2. <i>Incidencia por grupos ocupacionales y por sectores</i>	49
6.3. <i>Incidencia por tipos de contrato y por empresas</i>	53
6.4. <i>Ocupacionales de salarios bajos y empleo</i>	56
6.5. <i>Ocupacionales de salarios bajos e inmigración</i>	61
7. La respuesta de la demanda de trabajo y del empleo	62
7.1. <i>Los hechos</i>	62
7.2. <i>Análisis de comportamientos: elasticidades</i>	63
7.3. <i>El empleo asalariado</i>	66

7.4. Empleo, PIB y salarios: descomposición sectorial	67
7.5. Los salarios y su vinculación con la tasa de paro	74
7.6. El caso de la Comunidad de Madrid	76
8. La utilización del factor trabajo por el sistema productivo	79
8.1. Coeficientes producción-empleo	79
8.2. Cambios estructurales en el empleo	85
9. Análisis del empleo de los jóvenes de 16 a 19 años en su relación con el SMI	87
9.1. Empleo de los jóvenes de 16 a 19 años: distribución por sectores y regiones	87
9.2. Los efectos del SMI sobre la tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años	89
9.2.1. Fundamentos teóricos	89
9.2.2. Evolución del Índice de Kaitz por sectores: España, Comunidad de Madrid y demás CC.AA	91
9.2.3. Índice de Kaitz y tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años por Comunidades Autónomas	93
9.3. Modelos econométricos	94
9.3.1. Modelos alternativos	94
9.3.2. Resultados obtenidos	98
10. Consideraciones sobre la política de salarios mínimos y sus efectos	102
10.1. Salarios y empleo: ¿Resulta contradictoria la teoría a la luz de los hechos?	102
10.2. SMI y medidas de fomento del empleo	105
10.3. De nuevo las elasticidades	108
10.4. Los jóvenes y sus tasas de empleo	112

<i>10.5. ¿Afectaría una subida significativa del SMI a la salida anticipada del sistema educativo?</i>	115
<i>10.6. El SMI en un nuevo contexto económico</i>	124
<i>10.7. Efectos en las Comunidades Autónomas</i>	129
11. Conclusiones	135
12. Referencias bibliográficas	143
13. Anexos	149
13.1. Anexo 1. Comunidades Autónomas: Distribución del empleo de jóvenes e Índice de Kaitz	149
13.2. Anexo 2. SMI y ayudas a la contratación	175
13.3. Anexo 3. Los jóvenes y sus tasas de empleo	182

1. Introducción

El Salario Mínimo, cuya vigencia ha ido extendiéndose a la mayor parte de países de la OCDE y a buen porcentaje de países no industrializados en los últimos cien años, constituye un tema de gran interés para el análisis económico. A tenor de ello, la literatura académica dedicada a estudiar los efectos directos e indirectos que aquel tiene sobre los colectivos involucrados, el mercado de trabajo o la economía en su conjunto, es muy amplia, reflejando igualmente esta circunstancia la gran atención que suscitó siempre el salario mínimo para la Sociedad y sus gobernantes.

Pero no es un asunto de tratamiento sencillo. Porque, al margen de las posiciones a favor o en contra mantenidas a priori por trabajadores, sindicatos, empresarios o gobiernos hacia la implantación, anulación, mantenimiento o incremento del salario mínimo, cambios en el contexto económico general en que se inserta su aplicación (ciclo económico), la cuantía establecida, la regulación laboral vigente o la estructura del mercado de trabajo del país, constituyen factores que pueden alterar sustancialmente en una u otra dirección sus efectos sobre la economía del país correspondiente. A lo que hay que añadir –como elemento destacable– que el planteamiento teórico desde el que se contemple el fenómeno condiciona en alguna medida esos resultados.

El presente estudio se dedica monográficamente a estudiar las subidas del salario mínimo y sus efectos efectivos o potenciales, presentes o próximos, en el caso de España, siendo su ámbito de referencia el conjunto del país, de un lado y el de la Comunidad de Madrid, de otro, si bien el alcance y la profundidad del análisis resulta, comprensiblemente, mayor en lo que respecta al primero.

El estudio se estructura en distintas secciones y apartados, que mantienen una secuencia lógica y acumulativa de los temas tratados, con la intención de que cada una de las partes que lo componen esté orientada no solamente a configurar el tratamiento monográfico de los distintos aspectos del tema sino, adicionalmente, a servir de material de base al resto de secciones y apartados del libro. Todo ello con el objetivo último de configurar una estructura en el que esas partes constituyan un conjunto integrado y coherente. Así, tras esta breve introducción, que forma la primera sección, la número dos muestra los principales rasgos de la

evolución y situación actual del salario mínimo en el mundo, así como la tipología de metas perseguidos por los países con su promulgación.

La sección tercera encierra una síntesis exhaustiva y sistematizada de la literatura teórica más relevante existente en relación a este asunto, poniendo de manifiesto las implicaciones y conexiones, directas e indirectas, que tiene la instrumentación del salario mínimo con una amplia serie de variables y fenómenos económicos. La cuarta sección, que complementa la anterior, recoge también los trabajos empíricos más interesantes y solventes acerca de los efectos del salario mínimo en la economía, tanto sobre el mercado de trabajo en general como sobre los colectivos beneficiarios de su aplicación en particular, abarcando la experiencia registrada en los países industrializados de primera línea y en España.

La sección quinta describe a continuación el entorno económico de nuestro país en los últimos veinte años, a efectos de poder interpretar adecuadamente más adelante los resultados alcanzados por la investigación; e incluye igualmente, de manera ordenada, las modificaciones introducidas por los sucesivos Gobiernos en el salario mínimo interprofesional (SMI). Responder a la pregunta sobre la incidencia que viene teniendo recientemente este último, constituye el contenido de la sección sexta, que recoge hasta dónde alcanza su influencia sobre los individuos, en términos de género, edad, grupo ocupacional, tipo de contrato laboral, tamaño de empresa, sector, etc. En ella se contempla igualmente la incidencia sobre los trabajadores de lo que habitualmente se denomina "salarios bajos".

Las tres secciones siguientes engloban varios resultados analíticos obtenidos mediante la aplicación de técnicas estadísticas y econométricas, destinadas a medir los efectos del SMI en España. Así la sección séptima contiene estimaciones del grado de intensidad de respuesta de la demanda de trabajo ante variaciones en el nivel de producción a lo largo del tiempo, con miras a obtener los correspondientes valores de la elasticidad, cuestión ésta referida a España en su conjunto y a la Comunidad de Madrid. Seguidamente la sección octava pone de manifiesto los cambios estructurales registrados en la utilización del factor trabajo en España y en la CM, para lo cual se detiene en el cálculo y aplicación simulada de los coeficientes PIB-empleo, distinguiendo entre el empleo derivado de aumentos en la producción y el relacionado con alteraciones de tales coeficientes. La sección novena, que encierra un

elevado esfuerzo de computación y análisis, y que incluye el diseño y estimación de diversos modelos econométricos, tiene por meta el estudio de las relaciones entre SMI y el comportamiento del empleo entre los jóvenes de 16 a 19 años, en España y en la CM (al igual que en el resto de comunidades autónomas); un colectivo al que la literatura teórica y empírica internacional concede un peso importante por ser el nivel y la tasa de empleo del mismo los rasgos habitualmente más afectados por cambios en aquél.

La sección décima pone el acento en la interrelación existente entre los resultados obtenidos en las secciones anteriores del libro, de manera que sea factible interpretar y ponderar los hechos puestos de manifiesto en la investigación referida a España, con las experiencias de otros ámbitos. En ella se incluye adicionalmente una valoración de las propuestas más significativas, sobre posibles futuras subidas del SMI, planteadas por el gobierno y los agentes sociales y de las implicaciones de las mismas sobre el empleo en general y el de determinados colectivos en particular, en un contexto económico dominado por el ciclo económico bajista que caracterizará a la economía española en un plazo previsible de varios años.

El estudio finaliza con la elaboración de una serie de conclusiones, obtenidas al hilo de lo que se desprende de las secciones descritas hasta aquí, elaboradas de manera que su formulación tenga un elevado carácter de aplicabilidad a la hora de evaluar distintos escenarios de SMI y de discernir los efectos favorables o desfavorables que una utilización más o menos correcta de la política de salarios mínimos pueda acarrear. Las dos últimas secciones incluyen una relación bibliográfica de los trabajos manejados a lo largo de la investigación y un anexo en el que se recoge información detallada de temas tratados de forma más abreviada en el texto.

2. Salarios mínimos: el contexto internacional

La regulación de salarios mínimos establecida por ley viene teniendo, en los países donde se aplica, al menos dos objetivos. De una parte, en un marco de negociación colectiva extendido, recoger a sectores o grupos de trabajadores no cubiertos por no existir convenio específico para ellos. De otra parte, establecer suelos protectores de remuneración por el

desempeño de un puesto de trabajo, sean de carácter general o concretos para ciertos grupos de trabajadores.

Partiendo de legislaciones como la del Reino Unido de 1909 (Trade Board Act), o la Convención de la Organización Internacional del Trabajo de 1928 (Convención 26) referente al salario mínimo para trabajadores con remuneraciones excepcionalmente bajas o para convenios colectivos sin existencia de suelos en la retribución de los asalariados, han ido incorporándose gradualmente diferentes países. Entre los europeos figuran Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Grecia, España, Holanda, Italia, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Portugal, Suecia, Suiza, Turquía, etc.; en Norteamérica, Estados Unidos y Canadá; y en otros continentes Japón, Australia o Nueva Zelanda, por ejemplo. Países todos que han dispuesto o disponen de alguna suerte de salario mínimo legal, aunque su contenido difiera de forma acusada entre ellos –en ámbito o cuantía- y su evolución haya registrado altibajos sustanciales a medida que transcurrían los años.

Al día de hoy, más de 100 países de los cinco continentes han firmado, en el marco de la OIT, la Minimum Wage Fixing Convention de 1970 (Convención 131)¹, y disponen de legislación sobre salario mínimo. En la mayor parte de esos países la cobertura es universal (afecta a todos los trabajadores) y solo una parte reducida de los mismos presenta excepciones en este punto².

En síntesis puede afirmarse que, a lo largo de las últimas décadas, se pone de manifiesto una tipología en la regulación del salario mínimo que distingue varios casos³: i) salarios mínimos de cobertura universal, es decir, que afecta a todos los asalariados; ii) salarios mínimos para los jóvenes, bien sea hasta una edad determinada o escalonando ésta por subgrupos; iii) salarios mínimos para actividades productivas concretas (de carácter estacional,

¹ ILO (2008).

² A modo de ejemplo, entre los países que dejan fuera de la legislación del salario mínimo a determinados colectivos de trabajadores, cabe señalar los siguientes: Canadá exceptúa a los trabajadores agrarios de la normativa; Austria, además de estos últimos, a los trabajadores que prestan servicio en el hogar y los del sector público; Irlanda a los trabajadores familiares del propietario o titular de la empresa o negocio; Holanda, a los aprendices y a los trabajadores del hogar; Suiza a los no cubiertos por convenios colectivos; Reino Unido a los trabajadores miembros de la familia, pescadores y fuerzas armadas; EEUU a los trabajadores del comercio, de sanidad y educación y a los empleados de agencias públicas; etc. Véase ILO (2008), Anexo.

³ ILO (2008). Tipología elaborada en función de la información contenida en este texto.

peligroso, etc.); iv) salarios mínimos para ciertas categorías de ocupaciones (poco cualificadas); y v) salarios mínimos para algunas regiones determinadas (territorios federados, de ultramar o periféricos).

Las variantes y combinaciones entre estos tipos de salario mínimo se explican en cada país por cambios en las circunstancias políticas, sociales, geográficas y económicas en general, o sindicales en particular, o bien por la diferente evolución histórica reciente del modelo de relaciones laborales en él imperante⁴

Al margen de estas distinciones, el salario mínimo legal de un país suele venir expresado en términos de una cuantía monetaria dada (en valores absolutos), bien sea de referencia anual, mensual, diaria o por hora trabajada. Como es obvio esta cantidad resulta dependiente de la trayectoria acumulada por las políticas de bienestar de los distintos países -lo que ayuda a entender las acusadas diferencias existentes entre ellos- y con las tasas de inflación registradas, aspecto este último que puede dar lugar a cambios en el poder de compra de dicho salario y que ha oscilado con los años reflejando variaciones en el coste de la vida.

Paralelamente al nivel absoluto del salario mínimo⁵, cuyos ajustes tienen que ver con la política social de los gobiernos, hay que considerar otro aspecto importante del mismo, como es el de su entidad relativa. El porcentaje que el salario legal alcanza en relación al salario medio del respectivo país varía considerablemente en cuanto a su cuantía y a su recorrido a lo largo del tiempo, habiendo sufrido igualmente variaciones de signo opuesto. El salario relativo resulta por otro lado relevante a efectos del papel que puede llegar a jugar como mecanismo redistribuidor de rentas y por los efectos que su aplicación llegue a generar en el mercado de trabajo en su conjunto.

La introducción o elevación del salario mínimo implica consecuencias potenciales sobre la economía como un todo, sobre el volumen general de empleo, sobre el de los trabajadores y sobre el funcionamiento del mercado

⁴ Para una información más detallada puede consultarse la base de datos de la OIT disponible en www.ilo.org/travdatabase. En ella se ofrece información de legislación sobre salarios mínimos, jornada laboral y protección a la maternidad en 103 países. También figuran datos sobre la cuantía del salario mínimo en cada país expresada en moneda nacional y en dólares. En este último caso las cifras están expresadas a su vez en términos de paridad de compra.

⁵ ILO (2008), Capítulo 1.

de trabajo, que diferirán por otra parte según cuál sea la estructura - competitiva o no- de este último. Cabría preguntarse entonces por la naturaleza e importancia de aquellos en el plano estrictamente económico.

La existencia de un salario mínimo de cobertura universal ha sido y es un tema objeto de fuertes controversias entre los sujetos de la actividad económica (empresas y trabajadores), entre los gobiernos de distinto enfoque político y entre los analistas del fenómeno. Entre quienes defienden su introducción o su mantenimiento se argumenta a menudo que constituyen la base que garantiza un salario para poder vivir; esto es, una remuneración que permite a los trabajadores que trabajan a tiempo completo una renta suficiente para adquirir los bienes y servicios que cubran sus necesidades elementales. De la misma forma argumentan que los salarios mínimos evitan que los empleadores con gran poder en el mercado laboral (esto es, con una posición dominante sobre los trabajadores, sea por razones locales o por la existencia de alto desempleo), lleguen a aprovecharse de ciertos segmentos de trabajadores, como del colectivo de mujeres, el de personas poco cualificadas, el de los desprovistos de experiencia laboral, o desempleados de larga duración, inmigrantes, determinadas minorías, etc.

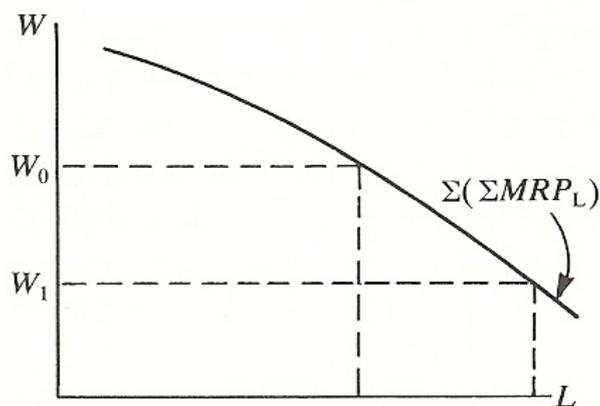
Como argumentos alternativos manejados por los analistas que ven en la existencia de salarios mínimos o en su alto nivel efectos negativos, se menciona el hecho de no ser el mecanismo idóneo para combatir la pobreza (pues se aduce que existen alternativas fiscales más eficientes y eficaces) o el de ser desincentivadores en la contratación laboral de los colectivos cubiertos por la normativa, con la consiguiente repercusión en el nivel general de empleo o en el nivel de desempleo de estos últimos. Cuestiones que se centran básicamente en el caso de los jóvenes de 16 a 19 años y las mujeres, aparte de otros grupos. A todo lo cual se añaden razones que subrayan los efectos contraproducentes en la posición competitiva de las empresas, la sustitución compensatoria entre trabajadores, la acentuación de las diferencias entre las posiciones de los denominados *insiders* (los más representados en la negociación y quienes detentan más poder efectivo dentro de ella, por tanto) y los *outsiders* (los menos representados o para quienes en la práctica apenas se recogen sus posiciones en la negociación) o la potenciación de la economía informal. Aspectos que son analizados en las siguientes secciones de este estudio.

3. Aspectos teóricos

3.1. Coste laboral y demanda de trabajo.

En los textos de teoría económica la demanda de trabajo que se ejerce en una economía (a escala global, sectorial o de empresa) se presenta como una variable dependiente y decreciente respecto al salario que ha de pagarse por la incorporación de trabajadores al proceso de producción, en los términos que aparecen en el Gráfico 3.1⁶, donde W es el nivel de salario y $\Sigma(\Sigma MRP_L)$ es el sumatorio de la cantidad de trabajo demandada por período de tiempo para cada nivel salarial y *para la economía en su conjunto* (esto es, la suma de demandas individuales realizadas por los empleadores). Esta especificación de la demanda se hace bajo la hipótesis de que los demás factores que pueden ejercer influencia a lo largo del tiempo sobre dicha demanda agregada (nivel de producción, precio del factor capital, tecnología media incorporada, nivel medio de capital humano asociado al factor trabajo, regulación laboral, etc.) "permanecen invariables"; los cuales, sin embargo y como es natural, pueden registrar alteraciones de distinto signo. El desplazamiento de la curva de demanda de trabajo a la derecha o la izquierda recogería tales cambios.

Gráfico 3.1. Demanda de trabajo agregada



⁶ En el apartado 4.1 se recogen estimaciones empíricas que justifican esta forma de la curva de demanda.

Ello no quita para que la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario, entendida como el cociente entre la variación porcentual en la cantidad de trabajo que se demanda y la variación porcentual que se produce en el salario de mercado (de signo habitualmente negativo en ausencia de cambios en factores como los mencionados), resulte una herramienta poderosa en el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo. La expresión de la elasticidad, matemáticamente hablando, toma la forma siguiente:

$$EL_t / W = \frac{\partial L / L}{\partial W / W} = \frac{\partial L}{\partial W} \times \frac{W}{L}$$

Donde EL_t denota la elasticidad de la demanda de trabajo del país correspondiente en el periodo t , L el volumen de empleo del mismo, W el nivel medio de salarios y ∂ la tasa de variación de cada variable. Es por ello que esta elasticidad nos informa de dos consecuencias relevantes ante cambios en el importe del salario medio: a) de la magnitud del efecto primero –negativo– sobre el nivel de empleo y b) del impacto posterior de ese cambio sobre el conjunto de las retribuciones salariales ($W \times L$).

La elasticidad puede referirse también, por ejemplo, a la comparación entre dos tipos o grupos de factor trabajo (cualificado y no cualificado) o a la comparación del empleo en dos sectores distintos, denominándose entonces elasticidad cruzada de demanda de trabajo. En este caso nos informa de los efectos que ejerce una variación del salario del grupo i sobre el nivel de empleo del grupo j , se refieran tales grupos a niveles de cualificación de la mano de obra o al sector productivo en que esté localizada.

$$EL_i / W_j = \frac{\partial L_i / L_i}{\partial W_j / W_j} = \frac{\partial L_i}{\partial W_j} \times \frac{W_j}{L_i}$$

Los principales determinantes de la elasticidad de la demanda de trabajo se recogen en lo que viene denominándose en la literatura económica como "Hicks-Marshall Rules of Derived Demand"⁷, que incluye básicamente cuatro tipos de reglas para referirse al tamaño y al sentido de los efectos sobre el empleo de trabajadores. Así, la elasticidad de la demanda de trabajo, a

⁷ R.F.Elliot (1991).

nivel agregado, al de sector o al de empresa, bajo la hipótesis de invariabilidad del resto de factores influyentes, será tanto mayor:

i) Cuanto más alto sea el valor (expresado en términos absolutos) de la elasticidad de la demanda de los bienes o servicios finales producidos respecto al precio de estos últimos. Esto es, cuanto más sensible sea la demanda de bienes ante alteraciones de su precio causadas por el aumento en el coste del factor laboral aplicado en su producción.

ii) Cuanto más fácil sea el grado de sustitución del trabajo (en conjunto o un subgrupo del mismo) por otros factores productivos (trabajo de otro tipo, capital, tecnología...). Esto es, cuantas menos barreras existan a la hora de sustituir trabajo por máquinas o unos trabajadores por otros.

iii) Cuanto más elástica sea la oferta de los factores productivos distintos al trabajo (o al tipo de trabajo considerado). Es decir, cuanto más fácil sea el acceso a esos factores alternativos; lo que equivale a decir cuanto más fuertemente responda su oferta ante el estímulo de mayores retribuciones derivadas del incremento en su demanda.

iv) Cuanto mayor sea el porcentaje que representa el coste del factor trabajo en el coste total de producción de los bienes o servicios. Lo que equivale a señalar que en las actividades productivas intensivas en mano de obra el efecto de incrementos salariales sobre el empleo será mayor que en los sectores intensivos en capital.

En resumidas cuentas, a mayor valor de la elasticidad de la demanda de trabajo en un país (expresada en términos absolutos), más sensible resultará la demanda de trabajo dentro del mismo ante cambios en el coste salarial, actúe el fenómeno causal en sentido ascendente o descendente.

3.2. Efectos de los salarios mínimos: predicciones

Los efectos de la introducción o ampliación de salarios mínimos difieren según cuál sea el contenido y extensión de la medida legislativa aprobada y aplicada y según sea la estructura del mercado de trabajo donde se localiza. Es por ello que deben distinguirse varios escenarios.

En un mercado laboral competitivo:

Si el mercado de trabajo es razonablemente competitivo –esto es, las empresas carecen de poder sobre el mismo–, lo que viene siendo habitual desde hace tiempo en las economías industrializadas, incluida España, sus efectos diferirán respecto a situaciones en las que exista monopsonio (control del mercado por los empleadores), por más que este tipo de estructura se circunscriba en esas economías a ámbitos locales concretos o a sectores no urbanos, como ocurre en nuestro país para algunas áreas rurales conectadas débilmente con el resto del territorio nacional⁸.

El caso más frecuente es el de mercados competitivos y una forma de abordar el tema es analizar el supuesto de que la introducción o elevación del salario mínimo se caracteriza por ser de *cobertura universal*, esto es, que dicho salario cubre a todos los trabajadores por cuenta ajena. Si partimos de una situación de equilibrio en el mercado, es decir que a los distintos niveles de salarios reinantes todos los grupos (cualificados y no cualificados) están empleados, solo cabe esperar que exista cierto desempleo de carácter friccional derivado de la normal rotación de trabajadores entre sectores u ocupaciones y de la búsqueda de empleo. ¿Qué predice la teoría sobre los efectos del “nuevo” salario mínimo?

De una parte parece probable –aunque no sea necesariamente cierto por lo que más adelante se señala– que la oferta de trabajadores aumente (más gente dispuesta a participar en el mercado de trabajo) en la medida en que al salario preexistente una parte de ellos (con bajo nivel de cualificación profesional, pongamos por caso, o segundos miembros de la unidad familiar) no estaban dispuestos a trabajar y ahora sí al encontrarse ante la posibilidad de obtener mayor remuneración. Paralelamente una parte de las empresas no será proclive a mantener ocupados a trabajadores cuya productividad resulte claramente inferior al nuevo nivel de salario impuesto. En consecuencia, la demanda de trabajo poco cualificado o sin experiencia laboral desciende en una proporción que será tanto mayor cuanto más alto sea el nivel de salario mínimo introducido o cuanto mayor sea la importancia de la subida sobre la base preexistente,

⁸ El monopsonio, con independencia de los argumentos expuestos por diversos autores en las Secciones cuarta y novena del libro, es un escenario al que los libros de texto definen como de escasa frecuencia en los países industrializados (McConnell et alia., 2007, capítulo 12).

con el resultado de incrementar el paro de este colectivo o de reducir sus oportunidades de empleo.

El proceso se puede llevar a cabo directamente (despidiendo personal, decisión menos probable) o indirectamente (más probable) por generar menores costes (ausencia de conflicto, mantenimiento de la imagen en materia de política de personal), consistente este último en dejar sin cubrir parte de las vacantes que gradualmente se produzcan en la vida normal de las empresas (finalización de contratos temporales, jubilaciones, defunciones, etc.). ¿Cómo de fuerte será la reducción acumulada del empleo por esta vía?

Ello dependerá de la entidad de la elasticidad de la demanda de trabajo - de signo negativo- ante variaciones en el salario. La cual diferirá según circunstancias asociadas al ciclo económico, al estado de las expectativas empresariales, a la posibilidad de externalizar parte del proceso productivo, al marco general de la regulación laboral, al contenido y evolución de la negociación colectiva, etc. En cualquier caso el tamaño de la elasticidad (en valor absoluto) aparecerá desfasado y creciente en el tiempo hasta alcanzar un determinado valor tope una vez que la empresa haya ajustado costes salariales y productividades marginales en la nueva posición de equilibrio⁹.

Es importante saber de qué nivel de salario mínimo se trata o de qué porcentaje de aumento del mismo estamos hablando. Los ajustes de mano de obra en las empresas no parece que tomen la forma de un proceso continuo sino discreto. Esto significa que pequeñas variaciones sucesivas en aquél sólo generarán respuestas tras haberse alcanzado acumulativamente una subida considerada importante; mientras que subidas fuertes de golpe (en porcentaje sobre la base anterior), pueden poner en marcha mecanismos de respuesta, que no serán inmediatos, como es lógico, pero sí inexorables cuando la subida sea considerada por las empresas como coste de difícil encaje de cara al futuro.

Mas los efectos no tienen porqué ser siempre a posteriori; el anuncio hecho por un gobierno de sus intenciones de proceder a una subida elevada en el salario mínimo preexistente puede llevar a las empresas a anticipar los

⁹ Un análisis más riguroso y formalizado se encuentra disponible en cualquier manual de teoría económica al uso.

efectos de la misma y con ello imponer frenos al ritmo de contratación laboral que venía sucediéndose regularmente.

Claro que las predicciones mencionadas asumen que las demás circunstancias económicas que rodean estos hechos permanecen inalteradas. Pero esto, lógicamente, no tiene porqué ser así. Si la economía se expande, pongamos por caso, la demanda de trabajadores por parte de las empresas registrará una expansión también y sus efectos se manifestarán en una elevación del salario de equilibrio y en una consecuente reducción del desempleo o en una atenuación en el ajuste a la baja del empleo inicial.

También podría ocurrir que se produjeran hechos extraordinarios que cambien el escenario futuro de consumidores e inversores: la ampliación de fronteras políticas o comerciales; el anuncio de la reducción de costes laborales indirectos (cuotas de seguridad social); la implantación de determinado tipo de incentivos económicos a la contratación de trabajadores en general o de ciertos grupos en particular; cambios sustanciales en el modelo de regulación laboral en el país, etc., son algunos de los acontecimientos que afectarían sin duda a la demanda de trabajo hecha por las unidades del sistema productivo.

Merece la pena detenerse, por ser este un fenómeno bastante extendido en algunos países, en el supuesto de la introducción de ayudas económicas a las empresas que contraten nuevos trabajadores. Es indudable que ello representa para aquellas una reducción en el coste laboral, que puede compensar el incremento del salario mínimo legal referido a los jóvenes, si este es el caso contemplado. Bajo estas circunstancias los efectos negativos del salario mínimo introducido o incrementado podrían ser compensados por la puesta en marcha de tales ayudas. Surgen sin embargo preguntas adicionales sobre la duración o el tamaño de esta compensación, pues si su carácter es temporal sus efectos serán probablemente tenues o de índole transitoria.

Frente a la cobertura universal contemplada en páginas anteriores, la experiencia indica que no siempre el salario mínimo tiene ese carácter, quedando segmentos de trabajadores *no cubiertos* por la medida. Esto ha ocurrido en países como EEUU o el Reino Unido, donde a los empleados del pequeño comercio o de determinados sectores de servicios no les alcanzaba esa protección, o en la actualidad en relación a otros grupos en

estos mismos países y en varios más¹⁰. Las predicciones antes señaladas en el caso de cobertura universal se ven alteradas cuando esa cobertura no alcanza, en mayor o menor grado, a ciertos sectores o grupos.

En este supuesto, dentro del sector cubierto por el salario mínimo legal, se prevé una probable reducción de la cantidad de trabajo que se demanda, como antes se puso de manifiesto, cayendo el nivel de empleo en su seno. Simultáneamente, aquellos trabajadores con un bajo salario de reserva (salario que representa para cada individuo la línea de demarcación entre ofrecer sus servicios en el mercado de trabajo si el salario que le ofrecen lo supera, o no ofrecerlos, en caso contrario) estarán dispuestos a buscar empleo en el sector no cubierto, aunque sea con salarios de mercado menores a los precedentes, con tal de no pasar a la situación de parado. Pero estos trabajadores desplazados encontrarán empleo en el sector no cubierto siempre que los salarios en este último desciendan suficientemente, lo que trae consigo un nuevo nivel –más bajo– de salario de equilibrio dentro del mismo. Lo que significa que se generan efectos adversos de distribución de rentas.

Otro efecto que no puede desdeñarse es el de desplazamientos entre la economía formal y la irregular, lo que resulta sinónimo, en el plano teórico, a la existencia de grupos no cubiertos por el salario mínimo. Si el volumen de trabajadores residentes en un país que mantienen salarios de reserva bajos o muy bajos es considerable (caso habitual en la mayoría de países receptores de inmigrantes y mucho más acusado en los de reciente inmigración), el establecimiento de un nivel alto de salario mínimo legal o un aumento considerable del salario mínimo preexistente harán muy probablemente que una parte de trabajadores encuentre acomodo en la economía irregular. El resultado final de todo ello sería doble: pérdida de empleo en el sistema productivo ordinario y deterioro de las condiciones laborales en el informal.

El mismo análisis puede ser aplicado a economías que mantienen un alto grado de dualismo en sus mercados de trabajo (manifestado, por ejemplo, en proporciones inusualmente elevadas del empleo de duración determinada sobre el empleo total). En circunstancias semejantes, que en la literatura económica se reconocen como el sostenimiento de desventajas

¹⁰ ILO (2008), Capítulo 1 y Anexo.

de los trabajadores outsiders respecto a los *insiders*¹¹, el trasvase hacia la economía informal sería todavía más fuerte y sus efectos distributivos aún más adversos.

Otra posible conclusión teórica, de alcance lógicamente parcial, sería la aparición, en ciertas actividades productivas o empresas, del denominado efecto inducido o de perturbación, que se traduciría en el mantenimiento o aumento del volumen de trabajadores de bajos salarios. Así, en el caso de que las empresas no minimicen costes, existe la posibilidad de que respondan con intentos para incrementar la productividad. Dada la presión que el aumento del salario mínimo supone en sí mismo para las empresas, podría obligar a éstas, en el medio y largo plazo, de cara al mantenimiento de sus posiciones competitivas, a actuaciones tales como mejoras en la gestión global, incorporación de tecnologías más avanzadas, uso de forma más eficiente del capital técnico disponible o la puesta en marcha de procesos de racionalización del trabajo, por ejemplo¹².

En estos casos se está asumiendo que la productividad de las empresas depende, entre otras variables, de los salarios (salarios de eficiencia)¹³ y que la elasticidad de la demanda de trabajo a corto plazo es muy baja. Y, adicionalmente, que la puesta en marcha de mecanismos compensadores por las empresas –mecanismos necesariamente complejos y dilatados en el tiempo en la realidad- para incrementar la productividad, tomarán poco tiempo.

Resulta difícil de aceptar no obstante que un aumento del salario mínimo de cierta entidad llegue a desencadenar una respuesta automática en el universo de empresas del país y que el proceso desemboque tanto en mejoras en la competitividad como en la posición vendedora del país respecto al exterior; pues solo dándose estos fenómenos resultaría factible obtener ganancias en la cuota de mercado internacional y del empleo agregado interno. O bien que el aumento en el país de la renta disponible derivado de los avances en la productividad, se traduzca en un inmediato empuje al alza de la demanda global interna de bienes y servicios, vía consumo o inversión.

¹¹ R.F.Elliot (1991), Part 3.

¹² C.Brown, C.Gilroy und A.Cohen (1982).

¹³ J.B.Rebitzer and L.J.Taylor (1995). Es decir, que la productividad depende del hecho de que las empresas paguen salarios más altos que los de mercado al objeto de retener o atraer a los trabajadores más eficientes.

En un mercado laboral no competitivo:

Lo expuesto hasta aquí resulta válido para economías con predominio de competencia en sus mercados de trabajo. Hay casos sin embargo en que determinados sectores del mercado responden a una estructura de monopsonio. Las empresas de este sector son conscientes de que sus intentos por incorporar mayor cantidad de mano de obra se traducen en un incremento generalizado de salarios en el mercado en el que dominan y viceversa. Una precondition de esta situación es que los trabajadores se hallen unidos a un solo empleador debido a barreras a la movilidad, lo que sería el caso, por ejemplo, de jóvenes que viven con sus padres y que limitan la búsqueda en un radio cercano, o de mujeres que necesitan trabajar cerca del hogar. En el grueso de los casos, sin embargo, resulta difícil para cualquier empresa mantener su poder en mercados de trabajo de carácter urbano, aunque sea más factible hacerlo en áreas rurales, donde, incluso, la movilidad geográfica de las personas impone límites a ese poder.

En este contexto la introducción o ampliación del salario mínimo aumentará el nivel de retribuciones de los trabajadores y no se producirán consecuencias adversas sobre el empleo. Mas un resultado semejante solo sería posible si la empresa o empresas en cuestión disfrutaran previamente de un nivel anormalmente alto de beneficios; de forma que el aumento salarial de referencia pudiera ser compensado y quedar acomodado el nivel de beneficios a la nueva situación. El hecho de que la empresa opere en un marco de competencia o no en el mercado en que vende sus productos condiciona por tanto las predicciones anteriores.

Porque si lo hace en un mercado del producto competitivo, al que se asocia un nivel normal de beneficio, una subida sustancial de los costes laborales podría poner en riesgo su posición o mantenimiento en el mismo. Si no es así y la empresa tiene cierto poder en el mercado de sus productos (poca competencia enfrente) el incremento de costes podría ser compensado directamente (con menores beneficios que antes) o indirectamente a través de la subida del precio de sus productos o servicios. Es cierto que el escenario teórico de "empresas de pueblo" resulta raro encontrarlo en la práctica extendido en un país, aunque no quita para que pudiera ser contemplado en ciertos sectores o áreas geográficas.

Con independencia de una u otra característica reinante en el mercado de trabajo, la teoría indica que los ajustes de empleo-desempleo son más rápidos allí donde no existen barreras a la reducción de salarios¹⁴. En aquellos países con salarios rígidos a la baja –que lo son tanto más cuanto más cercanos estén los salarios mínimos al salario medio de mercado-, los efectos de una caída en la productividad de los trabajadores producida por la pérdida de “skills” asociada a su vez al declive de sectores de tecnología tradicional, traerá consigo pérdidas mayores de empleo y procesos más largos de búsqueda de un nuevo puesto de trabajo para los trabajadores de esos países.

4. Resultados previos: evidencia empírica en los principales países industrializados y en España

A lo largo de los años se ha venido acumulando una rica experiencia en torno a los efectos generados por cambios en los niveles de salarios o en los salarios mínimos legales y, especialmente por lo que a estos últimos se refiere, en países donde aquellos han formado parte de las políticas sociales y económicas de los gobiernos. La evidencia acumulada se basa en estudios de corte econométrico realizados desde distintos ángulos.

4.1. Mediciones sobre la elasticidad de trabajo

Con este propósito los trabajos llevados a cabo contienen una extensa variedad de enfoques. Probablemente el mayor interés de los estudios sobre el tema radique en las estimaciones realizadas que consideran el nivel de producción constante para, de esta forma, medir en términos netos la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario. La principal conclusión que se desprende de las investigaciones es que con un output constante a largo plazo y para los países desarrollados, dicha elasticidad, en términos agregados, oscila entre los valores de -0,30 a -1,00¹⁵.

En función de las especificaciones de las ecuaciones estimadas en los modelos manejados se deduce que la elasticidad de la demanda de

¹⁴ B.Larsen (2001).

¹⁵ Hammermesh, D.S. (1986). “La demanda de trabajo a largo plazo”, en Manual de Economía del Trabajo. Ashenfelter, O. y Layard, P.R. MTAS, Madrid 1990.

trabajo puede obtenerse bien a partir de una condición de productividad marginal, bien a partir de un sistema de ecuaciones de demanda de factores, bien manejando una ecuación de demanda de trabajo que incluya los precios de otros factores, o bien a partir de un sistema de ecuaciones que produzcan estimaciones de las elasticidades parciales de sustitución entre varios factores de producción. En el Cuadro 4.1 se recogen, tomando como base distintas recopilaciones, los principales resultados de mediciones de la elasticidad de la demanda respecto al salario para diferentes momentos del tiempo, supuestos alternativos y países variados, incluyendo España.

Ciertamente hay una alta concentración de valores en torno a los arriba mencionados, si bien se dan igualmente otros que escapan a dicho recorrido en función de los supuestos, datos y períodos analizados. Con todo, la conclusión señalada se ve reafirmada tanto a escala de la economía en su conjunto como a la de grandes sectores: una alteración de los salarios ejerce influencia de signo contrario sobre el uso del factor trabajo.

Cuando se toman referencias a largo plazo y manejando siempre salarios reales, los valores de la elasticidad resultan más altos, lo que ha de interpretarse como que las empresas contemplan los precios relativos de capital y trabajo en sus cálculos a la hora de moldear -a medida que pasa el tiempo y una vez que tales precios relativos aparecen estables- la utilización de mayores o menores dosis de mano de obra en el proceso productivo. Estimaciones algo más recientes que las señaladas indican que la elasticidad oscila en un recorrido que va desde el valor mínimo de -0,5 (correspondiente a Canadá e Italia) al máximo y más frecuente de -1,00 (EEUU, Alemania, Francia, Reino Unido, Australia y Finlandia)¹⁶.

En el marco de tales trabajos se ponen de manifiesto adicionalmente otros fenómenos. Cuando el nivel de producción varía a la baja, por ejemplo, y la economía se encuentra con una tasa de desempleo considerable, los valores de la elasticidad son notablemente mayores -en valor absoluto- que en escenarios alternativos. Por otro lado y en general, la elasticidad es tanto menor cuanto mayor es la cantidad de capital humano incorporado en el factor trabajo, lo que demuestra que cuando este es de tipo cualificado

¹⁶ OCDE (1994).

resulta menos sustituible que el no cualificado ante alteraciones en la tasa de salarios¹⁷.

Este último fenómeno es importante y vuelve a analizarse en secciones posteriores de este estudio. Cuando se trata de distintos tipos de mano de obra se generan efectos sustitución entre ellos, por un lado; adicionalmente, por otro lado, se presentan sustituciones adicionales del trabajo menos cualificado por capital físico. En general los trabajadores de "cuello blanco" y la mano de obra que puede denominarse cualificada son colectivos menos fácilmente sustituibles por capital físico que los trabajadores no cualificados. Lo que es tanto como señalar que el trabajo cualificado y el capital físico son factores complementarios hasta cierta medida, mientras que el trabajo no cualificado y el capital se relacionan en calidad de factores sustitutivos.

Otro tema importante es la consideración del plazo en el que se mide la elasticidad de la demanda de trabajo. Aun cuando a largo plazo una caída de salarios reales tiende finalmente a elevar el volumen de empleo, tales efectos son más débiles a corto. La reducción de salarios reales afectará negativamente al consumo y con él a la demanda de bienes y servicios del país, lo que exigirá de inmediato menor cantidad de trabajo –caída del empleo- para su producción. Con una participación de los salarios en la renta entre un 60-80% de la renta nacional, la caída en los salarios reales deprime el consumo, si bien la mayor competitividad que se genera a nivel internacional estimularía las exportaciones, con lo que se mitiga parcial o totalmente aquel efecto. A medida que pasa el tiempo, además, el estímulo de menores costes laborales provoca sustituciones parciales de capital por mano de obra, con el resultado de aumentos netos del empleo a largo plazo.

En el caso de España los estudios empíricos relativos a la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al empleo han recibido diferentes enfoques (con y sin supuestos de producción constante y/o capital constante) y se han centrado en ámbitos distintos: a escala global¹⁸ o para sectores en concreto¹⁹; en este último caso referidos a la industria en su conjunto. En todos los estudios la evidencia se inclina a favor de reconocer que el nivel

¹⁷ R.F.Elliot (1991), página 247 y siguientes.

¹⁸ Raymond (1992) y Lamo y Dolado (1993)

¹⁹ Dolado, Malo y Zabalza (1986) e I. Escobedo, 1989)

de empleo responde negativamente a cambios en los salarios; resultados que son, por otra parte, significativos²⁰.

Cuadro 4.1. Mediciones sobre la elasticidad del empleo respecto al salario.

Autor, año y fuente (*)	Datos y cobertura sectorial	País	Valores	
A) Estimaciones con stock de capital constante				
Symons y Layard (1984) (a)	Manufacturas: datos trimestrales	Alemania	-0.4	
		EEUU	-0.3	
		Francia	-2.4	
		Japón	-1.3	
		Reino Unido	-1.8	
Layard y Nickell (1983) (a)	Global: datos anuales 1954-83	Reino Unido	-0.9	
Magnus (1979) (a)	Sector privado 1950-1976	Holanda	-0.3	
Pyndick (1979) (a)	Global: 10 países OCDE	OCDE	-0.4	
Freeman (1975) (b)	Sector enseñanza 1920-1970	EEUU	-0.3	
B) Estimaciones con nivel de producción constante				
Drazen et al. (1984) (d)	Horas industriales 1961-80: 10 países	OCDE	-0.5	
Hamermesh (1986) (a)	Sectores privados sin agrario, basado en costes laborales 1955-78	EEUU	-0.5	
Rosen y Quant (1978) (a)	Sector privado 1930-73	EEUU	-1.0	
Clark y Freeman (1980) (a)	Manufacturas, trimestrales 1950-76	EEUU	-Empleo	-0.3
			-Horas trabajadas	-0.5
Nadirí y Rosen (1974) (a)	Empleo en manufacturas. Datos trim.	EEUU	-0.1	
Shott (1978) (a)	Datos anuales agregados	RU	-Empleo	-0.8
			-Horas	-0.3
Nickell (1981) (a)	Manufacturas, 1958-74	RU	-0.2	
Lamo y Dolado (1993) (c)	Global: salarios reales (a corto plazo)	España	-0.2	
Lamo y Dolado (1993) (c)	Global: salarios reales (a largo plazo)	España	-1.2	
Raymond(1992) (c)	Global: salarios reales (a corto plazo)	España	-0.5	
Escobedo (1989) (c)	Industria agregada:1975-83 (largo p.)	España	-0.3	
Dolado et al., (1986) (b)	Industria agregada (a largo plazo)	España	-1.2	

²⁰ Una interpretación que reduce los efectos de los salarios sobre el empleo puede encontrarse en I. Mauleón (1990).

Cuadro 4.1 (cont.)

Valores por países de la elasticidad a largo plazo respecto al salario real. OECD (1994)			
Estados Unidos	-1,0	Reino Unido	-1,0
Japón	-0,8	Canadá	-0,5
Alemania	-1,0	Australia	-1,0
Francia	-1,0	Suecia	-0,9
Italia	-0,5	Finlandia	-1,0

(*) Mediciones tomadas de los estudios a que se hace referencia en las fuentes relativas a los escenarios A y B contemplados en el Cuadro.

Fuentes: a) Elliot (1991); b) Hamermesh (1986); c) Véase referencias bibliográficas al final del libro; d) OCDE (1994).

En los trabajos que presentan estimaciones del valor de la elasticidad se constata que, tanto a largo como a corto plazo, la elasticidad alcanza valores no muy diferentes a los mencionados anteriormente para otros países industrializados (Cuadro 4.1 citada). Las mediciones, que toman como variable causal variaciones salariales expresadas en términos reales, muestran en general valores de elasticidad superiores cuanto más dilatada es la perspectiva temporal considerada; esto es, se producen retardos en los efectos derivados de subidas salariales.

Así nos encontramos valores del -0,2 ó -0,3% a corto plazo y valores alrededor del -1,2% en el largo plazo, poniéndose de manifiesto de esta forma que el comportamiento del empleo en España, al margen del ciclo económico o de oleadas de incorporación tecnológica, puede verse afectado por alteraciones en el componente salarial del coste laboral.

4.2. Mediciones sobre las repercusiones de salarios mínimos

En este apartado se recoge la evidencia empírica de mayor interés en relación al tema, centrada en los principales países industrializados y en España. Contempla primero una visión general sobre los efectos en el empleo, a la que siguen aspectos relativos al empleo de jóvenes de 16 a 19 años y otros colectivos, a la participación laboral, al salario de reserva, la distribución de salarios, distribución de rentas y repercusiones sobre los precios.

1) Efectos sobre el empleo y el paro

El balance de los resultados alcanzados por los trabajos analíticos llevados a cabo en las últimas décadas en los países avanzados para medir el impacto

del salario mínimo sobre el empleo y desempleo agregados se inclina, numéricamente hablando, a mostrar elasticidades negativas en las funciones de empleo estimadas²¹. Ello siempre que el incremento producido en el nivel de salario mínimo vigente haya sido notable o su establecimiento inicial en niveles relativamente elevados. Adicionalmente, el valor negativo de la elasticidad es creciente en valores absolutos a medida que transcurre el tiempo desde la aplicación de la medida, lo que sugiere -al igual que antes ocurría con la demanda de trabajo respecto al salario- la existencia de retardos en su influencia. Es decir efectos acumulados.

La importancia del efecto sobre el empleo difiere claramente según sea el peso del salario mínimo sobre el salario medio de mercado. La evidencia muestra que si aquel es alto, los efectos son negativos, mientras que las consecuencias son escasas cuando es bajo²². Visto desde otra perspectiva, para los trabajadores adultos con salarios de mercado previos que no superaban el nuevo salario mínimo, su empleo tiende a resentirse a la vez que la tasa de desempleo entre ellos aumenta con el tiempo; como se pone de manifiesto en diferentes estudios correspondientes a una serie de países²³.

En ramas productivas con salarios bajos (agricultura, comercio al por menor, servicios personales y determinadas manufacturas), o en áreas geográficas de similares características, los resultados de investigaciones de hace 15 o 20 años mostraban, casi sin excepciones, para distintas economías y etapas, repercusiones similares a las descritas; esto es, de signo negativo sobre el empleo ante la aparición de salarios mínimos o de incrementos sustanciales en los mismos. Los valores de las elasticidades resultaban significativos en gran parte de los trabajos, registrándose caídas en torno al uno por ciento de media en el nivel de empleo para aumentos del diez por ciento en el salario mínimo²⁴.

Estimaciones más recientes revelan efectos de desempleo para individuos con salarios inicialmente inferiores y alejados del salario mínimo establecido y para aquellos con salarios justo por debajo, con valores de elasticidades

²¹ C.Brown, C.Gilroy und A.Cohen (1982), hacen un balance de las investigaciones sobre el tema hasta los años ochenta. Por su parte en OCDE (1994) puede encontrarse una amplia referencia a trabajos posteriores a esa fecha.

²² L.F.Katz and A.B.Krueger (1992).

²³ P. Linneman (1980).

²⁴ C.Brown, C.Gilroy und A.Cohen (1982).

claramente significativos, afectando no solo a los jóvenes sino a los adultos situados en las posiciones inferiores de la escala salarial²⁵. La evidencia aportada se refiere, en resumen, a los ajustes de salarios, horas, empleo y distribución de la renta que se producen en respuesta a incrementos del salario mínimo.

Los trabajadores de bajos salarios son los más afectados, mientras que quienes percibían salarios más altos lo serían solo de forma ligera. El salario de los primeros ciertamente aumenta, pero su empleo (en pequeña cuantía) y el número de horas trabajadas, se reducen, especialmente este último; la combinación de estos cambios sugiere consecuencias adversas en el nivel de bienestar de los trabajadores de salarios bajos. La consideración de efectos retardo resulta crucial para alcanzar esta afirmación.

Para España las conclusiones tampoco difieren mucho de la evidencia internacional al respecto, aun cuando el tema haya tenido, metodológicamente hablando, tratamientos diferentes y haya sido a veces objeto de contrastes indirectos. Tal es el caso, por ejemplo, de los efectos sobre el empleo de los salarios mínimos negociados en convenios colectivos, sobre los que algunos autores aducen que han sido más beneficiosos para los trabajadores poco cualificados que para el resto²⁶, aun cuando puedan contemplarse paralelamente efectos sustitución en el empleo a favor de los cualificados.

Trabajos más globales hacen referencia a impactos simultáneos del salario mínimo sobre el empleo, la participación laboral (tasa de actividad) y la tasa de paro, centrados primordialmente en los jóvenes de 16 a 19 años españoles, con resultados desfavorables que culminan en un reforzamiento del desempleo entre el colectivo²⁷. Otras investigaciones con objetivos más limitados pero dirigidas igualmente al estudio de los jóvenes de 16 a 19 años, abundan en similares resultados negativos, tal como se comenta más adelante²⁸.

Con todo, en la literatura económica a escala internacional el análisis de los efectos del salario mínimo se ha interesado más en ver las repercusiones

²⁵ D. Neumark, M. Schweitzer and W. Wascher (2004).

²⁶ J.J. Dolado, F. Folgueroso y J.F. Jimeno (1997)

²⁷ C. Pérez et al. (2002)

²⁸ I. Gonzalez, 1997; I. Gonzalez, S. Jiménez y C. Pérez (2003)

sobre determinados colectivos en particular directamente afectados por las medidas (jóvenes, mujeres, etc.). Paralelamente los trabajos han puesto de relieve fenómenos complementarios al de los efectos sobre el empleo (cambios en la participación laboral, en la estructura salarial, en la distribución de la renta, etc.), que son tratados seguidamente en diferentes epígrafes.

ii) Efectos sobre colectivos específicos

A los trabajadores con salarios más altos apenas les alcanzan los efectos de los salarios mínimos, al contrario de quienes tienen salarios más bajos. Entre estos últimos sobresalen los jóvenes. Se dispone de abundantes trabajos realizados en las décadas setenta a noventa del pasado siglo donde se constatan fuertes impactos negativos sobre este y otros colectivos, generados al establecer salarios mínimos altos para estos grupos y viceversa. Francia, Holanda, Estados Unidos, Canadá, Australia o Nueva Zelanda, experimentaron caídas sustanciales en el empleo de los jóvenes, en el de las mujeres y en el de los trabajadores poco cualificados, o bien aumentos sensibles del mismo, ante cambios del salario mínimo en uno u otro sentido, mostrando fuertes elasticidades de demanda de trabajo ante variaciones en sus salarios relativos²⁹.

En España hay evidencia razonable sobre los efectos de los cambios en el coste relativo de la mano de obra en favor de los grupos para los cuales ese coste había caído tras la aplicación de ayudas económicas a las empresas que contratasen a individuos pertenecientes a tales grupos; jóvenes, mujeres y discapacitados especialmente³⁰.

La literatura referente a esos años señala también que el efecto del salario mínimo en los jóvenes de 20-24 años resultaba habitualmente negativo si bien inferior al de los de 16-19 años, lo que prueba el fenómeno del desplazamiento en el empleo de estos últimos por los primeros³¹. Por otra parte, el grueso de los estudios realizados sobre el tema en Estados Unidos en los ochenta y noventa, concluyen claramente que los aumentos en el

²⁹ OCDE (1994), pp. 46-55.

³⁰ Sáez, F. y Vera, J. (1998).

³¹ Estos y otros efectos aparecen en los trabajos del NBER de M.Hashimoto und J.Mincer (1970); de D. Hamermesh (1981); de C.Brown, C.Gilroy und A.Cohen (1982), citado anteriormente; de A.J.Wellington (1991) y de M. y J. Partridge (1998).

salario mínimo reducen el empleo de los jóvenes y aumentan el desempleo de los mismos; y lo mismo ocurre en la mayoría de los realizados en el Reino Unido y en otros países³².

Trabajos más actuales señalan igualmente efectos negativos sobre los jóvenes y las personas de menores salarios. Así sucede en EE.UU, pues en una revisión exhaustiva de trabajos anteriores sobre el tema y aportando nuevas investigaciones, se reafirman tales diagnósticos³³. Más recientemente, en Portugal, donde el incremento habido en 1987 en el salario mínimo de los jóvenes de 18-19 años fue cercano al 50% respecto al año anterior (36% en términos reales), el "experimento" trajo consigo varias repercusiones: un aumento del 7% superior en el salario de esos jóvenes respecto a los adultos; una caída sustancial en el empleo de aquéllos –en número y en horas trabajadas– respecto a los adultos dentro de las empresas previamente existentes; y la sustitución en las empresas de trabajadores muy jóvenes por los de 20-25³⁴. Resultados similares se encuentran en Canadá, especialmente para los jóvenes con historias más largas de bajos salarios³⁵. Paralelamente hay una corriente de literatura que pone en duda el carácter general de efectos negativos tal como se contempla más adelante, al final de esta misma sección y, posteriormente, en la sección novena del libro.

En España el resultado más destacable a escala nacional es que "el nivel de empleo de los más jóvenes responde de manera negativa y significativa a los cambios en el salario mínimo, una vez tomado en consideración el desfase temporal con el que el mismo actúa"³⁶. Otros trabajos sin embargo, a los que se alude más adelante encuentran resultados no concluyentes (apartado 4.2.vi)

Otro fenómeno que surge junto a los anteriores es el comportamiento descendente de la tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años españoles. En concreto, un aumento del mínimo salarial del 10%, tomado éste como elemento de referencia, reduciría dicha tasa entre 2,6 y 3 puntos porcentuales. Y, en relación a la tasa de paro, ese mismo aumento

³² Un resumen excelente de tales efectos figura en: OECD (1998). "Employment effects of the minimum wage". Employment Outlook, Chapter 2, June 1998.

³³ D. Neumark and W. Wascher (1991).

³⁴ S.C. Pereira (2003).

³⁵ T. Yuen (2003).

³⁶ I. González et al., (2003), página 147 y ss.

significaría una subida de la tasa de paro de los trabajadores de 16 a 19 años entre 0,2 y 1 puntos³⁷. La sustitución potencial entre trabajadores no cualificados y cualificados es otro rasgo del mercado de trabajo español. Un crecimiento en el salario relativo de los primeros respecto a los segundos redundaría en un aumento de la demanda de estos últimos³⁸.

iii) Efectos sobre la participación laboral y el salario de reserva

La variación de la tasa de participación depende de la elasticidad de la oferta de trabajo ante la variación del salario mínimo así como del salario de reserva de los distintos grupos de la economía. Existe evidencia de que el salario mínimo aumenta la proporción de jóvenes de 16-19 años que se emplean a tiempo parcial³⁹. En la medida en que las perspectivas son entonces de menores ingresos ante el recorte del empleo, ello implica una reducción en el coste de oportunidad de continuar estudiando. En síntesis no resulta por tanto extraño que se produzca, en distintos escenarios, una reducción en la tasa de participación de este grupo⁴⁰.

Más cercano en el tiempo, el efecto desánimo generado por subidas – nominales- en el mínimo salarial también se refleja en el caso de España para el colectivo de jóvenes de 16 a 19 años. En el período 1981-1999, por ejemplo, la participación de los jóvenes de 16 a 19 años en el mercado de trabajo se ve influida a la baja, poniéndose de manifiesto un importante efecto desánimo asociado a esas subidas, ante la caída en las oportunidades de empleo presentes y futuras a que aquellas dieron lugar⁴¹. Las estimaciones hechas por los autores de referencia sugieren una caída del 2% en la tasa de participación ante un aumento del mínimo salarial del 10%.

Una repercusión colateral es la ampliación en el tiempo de permanencia en el estudio de los jóvenes causada por el menor incentivo hacia el empleo. Repercusión que tiene dos trayectos: uno de ida, como es el de acelerar el

³⁷ I.González et al., (2003), página 147 y ss.

³⁸ J.J.Dolado, F.Folgueroso y J.F.Jimeno (1997).

³⁹ Debido en parte a que las empresas reducen las horas contratadas de trabajo para compensar el aumento de costes laborales, al como se expone en un epígrafe posterior..

⁴⁰ J.P.Matilla (1981).

⁴¹ C.Perez, I.Gonzalez y M.D. de Prada (2002).

abandono de los estudios ante la mayor recompensa que supone un salario más alto (esto es, el de la transición desde la inactividad a la actividad laboral); otro de vuelta, a medida que va actuando la elasticidad de la demanda de trabajo y con ello la reducción de oportunidades laborales. El predominio de uno u otro de estos dos efectos depende –aparte del tamaño del incremento del salario mínimo, como es lógico- del colectivo de que se trate y de la región en que estén localizados los jóvenes.

Por eso existen situaciones en que la evidencia muestra efectos contrarios. Allí donde la demanda de trabajo está creciendo, el aumento del salario mínimo lleva a aquellos cuyo salario de reserva estaba por encima del nivel anterior de este último a ofrecerse ahora en el mercado de trabajo⁴². Claro que el mismo efecto se habría producido si la existencia de mayores oportunidades de empleo forzase al alza, como cabe esperar, al salario medio de mercado.

En España hay igualmente claros síntomas del efecto positivo del salario mínimo sobre el abandono del sistema educativo, al menos a corto y medio plazo, en tanto las condiciones económicas generales no varían de forma significativa. Tomando como referencia la importancia del salario mínimo respecto al salario medio regional se demuestra que los jóvenes se ven inducidos a abandonar prematuramente el sistema educativo en aquellas CC.AA donde dicho salario se encuentra próximo al salario medio, tal como predice la teoría al reducirse el coste de oportunidad para esos individuos.

Cuando se incluyen otras variables en el análisis –renta familiar y nivel educativo del padre- los resultados salen potenciados. Así los jóvenes que pertenecen a una familia de renta alta y viven en una región con un peso del salario mínimo en relación al salario medio regional (el denominado *Índice de Kaitz*, utilizado en distintas ocasiones a lo largo de esta investigación) por debajo de la media, tienen una probabilidad menor de entrar al mercado de trabajo, prefiriendo en cambio seguir invirtiendo en su formación. Resultados similares se dan entre aquellos individuos cuyos padres presentan un nivel educativo alto (Caparróz y Navarro, 2001). Fenómeno puesto igualmente de manifiesto en el apartado 10.5 de este libro.

⁴² F.Eyraud and C.Saget (2005).

Todas estas cuestiones admiten otros matices y la evidencia aporta puntos adicionales de gran interés. Por ejemplo, de cara a probar el juego de los incentivos económicos sobre la gente a través de ensayos de carácter experimental, se desprende que los individuos incrementan en general su salario de reserva tras la introducción o elevación del salario mínimo. Las observaciones ponen de manifiesto igualmente que el salario de reserva de nivel superior ahora mantenido por los participantes en el mercado de trabajo se mantiene incluso largo tiempo después tras la desaparición del salario mínimo⁴³.

Los efectos no se limitan a los descritos. Los trabajadores cualificados, por ejemplo, forman sus salarios de reserva –a un nivel más alto, lógicamente-, en términos relativos; lo que significa que están teniendo en cuenta los salarios que perciben los trabajadores no cualificados, cuyo salario ha registrado un aumento tras la revisión del salario mínimo⁴⁴.

iv) Efectos sobre la distribución de salarios y rentas

La existencia de grupos no cubiertos por el salario mínimo legal tiende a hacer que los empleadores intenten efectuar una reclasificación de trabajadores hacia las categorías profesionales excluidas, con el objetivo final de pagar salarios inferiores. Esto explica que allí donde la cobertura no es universal se produzca una ruptura en la distribución de salarios precisamente a partir del nivel del salario mínimo hacia abajo, lo que indica que existen empleos cuyas productividades “potenciales” se sitúan por debajo de ese nivel. Fenómeno común a varios países de la OCDE a lo largo de los años⁴⁵. Paralelamente, en el caso de salarios mínimos muy bajos, las consecuencias sobre el empleo resultaban insignificantes.

Las estimaciones que abarcan hasta mediados los años noventa, recogidas en la misma fuente que en el caso anterior, sugieren igualmente que los salarios mínimos incrementaron significativamente los salarios de los jóvenes a largo plazo en países como Francia y Canadá (siete puntos por cada diez de subida del salario mínimo) aunque en EEUU tales efectos fueron bastante menores (3,5 puntos). Para los trabajadores adultos la relación entre salarios y salarios mínimos resultó de ordinario, sin embargo, mucho más endeble.

⁴³ A.Falk, E.Fehr and C.Zehnder (2006).

⁴⁴ A.Falk et al (2006), artículo citado.

⁴⁵ OCDE (1994), pp.49 y ss.

Abundando en el tema, el análisis de los datos del Nacional Longitudinal Survey of Youth de EEUU para el período 1986-1993, permite apreciar la existencia, en los sectores de servicios de comida y similares, de efectos spillover o de desbordamiento sobre los trabajadores de bajos salarios que ganaban por encima del antiguo salario mínimo. Las repercusiones de alteraciones en este último a lo largo de ese período significó, además de subidas en la remuneración de estos últimos, cambios en la estructura salarial de semejantes sectores, con un elevado grado de sincronización. Aun cuando las diferencias en la cualificación seguían explicando las diferencias salariales, las subidas moderadas del salario mínimo en esos años tuvieron impactos positivos en los salarios absolutos y relativos de los trabajadores de menores salarios y de menor cualificación y actuó a modo de freno del ensanchamiento del gap salarial que se venía produciendo⁴⁶.

También en España la evidencia señala la existencia de desbordamiento de efectos en la estructura salarial de las plantillas de las empresas. Los sindicatos, que cuidan formalmente más de los trabajadores de bajo nivel profesional que de los demás (excluidos los trabajadores no fijos en la empresa), no pueden "evitar" efectos "spillover" derivados de la negociación colectiva. Subidas en los salarios mínimos negociados para los trabajadores poco cualificados acaban por trasladarse al resto⁴⁷.

En relación a la renta los efectos del salario mínimo pueden resultar, no obstante, positivos o negativos según los casos. En general quienes partían de salarios más bajos inicialmente, registraron incrementos de renta, si bien en ocasiones experimentaron también caídas en el empleo (particularmente transcurrido cierto tiempo) y en el número de horas trabajadas, lo que se explica por la sustitución de empleos a tiempo completo por empleos a tiempo parcial⁴⁸. El resultado neto significa así, para algunos, una reducción en su renta y en su nivel de bienestar, aspecto este último al que ya se aludió anteriormente en el epígrafe sobre efectos generales en el empleo⁴⁹.

⁴⁶ W.M.Rodgers III., W.E.Springs and B.W.Klein (2004).

⁴⁷ J.J.Dolado, F.Folgueroso y J.F.Jimeno (1997).

⁴⁸ D.Neumark, M.Schweitzer and W. Wascher (2004). trabajo citado anteriormente.

⁴⁹ Analizado en el artículo citado de D.Neumark., M.Schweitzer and W. Wascher (2004).

En otro orden de cosas, buena parte de la creciente dispersión salarial registrada en EEUU en los ochenta se venía achacando bien al desarrollo del comercio bien al progreso tecnológico, o a ambas cosas a la vez. Investigaciones recientes aportan evidencia, no obstante, del papel jugado por los salarios mínimos en el incremento de desigualdad registrado; especialmente entre quienes se encontraban en la mitad inferior de la distribución salarial. Aumentos en los salarios mínimos ejercen efectos de sustitución entre los trabajadores que cobran menos y el resto, potenciando la demanda de estos últimos a favor de los primeros; lo cual aporta pruebas del juego ejercido por las variaciones entre los salarios relativos de distintos tipos de trabajadores⁵⁰

En el Reino Unido se introdujo en abril de 1999 un salario mínimo nacional, siguiendo las recomendaciones de la Low Pay Comisión (LPC)⁵¹, con incrementos posteriores del mismo en años sucesivos acordes a la evolución del índice medio oficial de salarios. David Metcalf (2004) hace un resumen de los efectos de tales subidas en años posteriores⁵², destacando que se produjo un aumento retributivo entre quienes se encontraban en las posiciones inferiores de la escala salarial, comprimiéndose con ello la distribución salarial, sin verse afectado por tal motivo el nivel agregado de empleo. Fenómeno del que se vio excluido el segmento de trabajadores para el hogar –uno de los más representativos entre quienes percibían anteriormente salarios inferiores al mínimo establecido-, cuyo empleo se redujo aunque de forma un poco moderada. Respecto a la inversión en formación, los resultados no son negativos, pues las empresas mantuvieron la intensidad de la formación entre los trabajadores afectados por la subida salarial.

⁵⁰ C.N.Teulings (2003).

⁵¹ Como antecedente de la LPC de 1999, aunque de forma descentralizada, funcionaron los "Wages Councils" (WC) compuestos por representantes de trabajadores, empleadores y algún miembro independiente, establecidos inicialmente por Winston Churchill en 1909. Los WC fueron extendiéndose a lo largo de los años a diferentes sectores. Cuando fueron abolidos por la reforma sindical y de empleo de 1993 (Trade Union Reform and Employment Rights Bill) del partido conservador de la época, basándose en el argumento de resultar negativos para el empleo, alcanzaban a un total de 2,5 millones de trabajadores pertenecientes a actividades de bajos salarios (mayormente de hostelería, catering, comercio al por menor, manufacturas textiles, peluquerías y otras). Véase al respecto R.Dickens, S.Machin, A.Manning (1999).

⁵² D.Metcalf (2004). En este artículo, Metcalf, miembro de la LPC, analiza los resultados de varios trabajos actuales sobre el tema (A. Manning, S. Machin y otros), que utilizan información de encuestas realizadas entre empresas del RU.

La implantación del salario mínimo o su variación aparece a veces como alternativa política a la transferencia de rentas hacia las personas de salarios más bajos (fiscalidad negativa)⁵³. Los trabajadores cualificados prefieren el primer tipo de mecanismo, aun contando los efectos potenciadores de desempleo de los poco o nada cualificados, pues reduce las pretensiones redistributivas de estos últimos; tienen por tanto razones para oponerse a reformas estructurales de redistribución de rentas.⁵⁴ Emparentados con este asunto, también abundan los trabajos tendentes a precisar si el salario mínimo es o no un instrumento adecuado para incluirlo en cualquiera de los sistemas de bienestar social institucionalizados por los países desarrollados, de cara a crear un modelo óptimo de redistribución de renta.⁵⁵

En relación con estas cuestiones, ¿qué dice la evidencia más reciente sobre las consecuencias del salario mínimo en las rentas familiares?. En general no parece disponerse de pruebas acerca de que tales salarios reduzcan el porcentaje de pobres en los países donde se aplica ni el peso de las familias de rentas bajas. El efecto viene siendo positivo sobre algunas familias pobres, pero en términos netos las consecuencias son las de aumentar a la larga la proporción de familias pobres o la de aquellas que se encuentran cercanas al nivel de pobreza y con ello el número de ayudas englobadas en el sistema de bienestar social.

Parece deducirse con ello que la pretensión de reducir el número de personas cobrando salarios bajos o muy bajos traslada finalmente su coste al sistema de beneficencia público. La conclusión es que –si no concurren más factores– la reducción de la pobreza no se encuentra entre los beneficios potenciales de los salarios mínimos, lo que sugiere la utilización de mecanismos alternativos para esta finalidad⁵⁶.

v) Efectos sobre los precios

La evidencia sobre los efectos del salario mínimo en los precios presenta variaciones según el país de que se trate y la metodología aplicada en los estudios tomados como referencia, que abarcan el período que va desde

⁵³ De acuerdo con la teoría de los "political insiders", de Saint Paul, Véase G.Saint Paul (2000).

⁵⁴ M.Bacache-Beucvallet and E.Lehmann (2008).

⁵⁵ R.Broadway and K.Cuff (2001).

⁵⁶ D.Neumark, M.Schweitzer and W. Wascher (2005).

1974 al año 2000⁵⁷. Esta evidencia sirve de base a algunos autores para recomendar a los responsables de la política social el uso del salario mínimo de cara a aumentar los salarios de los pobres sin el riesgo de destruir simultáneamente demasiado empleo o causar efectos inflacionistas considerables, con la salvedad que se hacía en el epígrafe anterior sobre los riesgos indirectos.

Para EEUU, un aumento del 10% en el salario mínimo provoca incrementos de precios que oscilan entre 0,02 y 2,16%, en función de los resultados alcanzados por diferentes estudios, siendo los valores más frecuentes los comprendidos en torno al 0,20-0,40%. En el RU, paralelamente, los efectos son prácticamente nulos. Y para algunos países latinoamericanos (Brasil, Costa Rica), tales efectos oscilan entre un 0,04 y 0,80%⁵⁸. Las empresas no responden siempre igual en materia de ajustes alcistas en los precios de sus productos, dependiendo la intensidad de los mismos del nivel de salario mínimo establecido respecto al salario de mercado o de la cuantía de los cambios marginales introducidos en aquél (y de la posibilidad real de trasladar el incremento de costes al precio de venta). En los casos de variaciones *moderadas* la respuesta empresarial más común es la de incrementar precios más que la de reducir la producción y el tamaño de la plantilla.

Tal variedad de resultados se debe en buena medida a los datos tomados como referencia y a la metodología aplicada, que se agrupa generalmente en torno a modelos de equilibrio general, modelos de equilibrio parcial, curvas de Phillips, modelos input-output, modelos de diferencias, etc.⁵⁹.

vi) Contraste de resultados

En el marco del panorama internacional y español descrito en los epígrafes anteriores, hay también una serie de trabajos en los que se cuestionan los hallazgos de resultados negativos sobre el empleo⁶⁰. Buena parte de ellos

⁵⁷ S.Lemos (2008)

⁵⁸ S.Lemos (2008)

⁵⁹ En el artículo de Sara Lemos (2008) citado anteriormente se ofrece una amplia recopilación de trabajos referentes al tema del impacto del salario mínimo sobre los precios, así como explicaciones sobre las diferencias de resultados entre unos y otros, dependientes en ocasiones de la multiplicidad de metodologías utilizadas por los autores y los distintos países considerados.

⁶⁰ David Metcalf (2004), ya citado.

toman una perspectiva más microeconómica que macroeconómica⁶¹ y afectan a EEUU y RU fundamentalmente⁶².

Así, una revisión posterior de los efectos derivados de la actuación de los "Wages Councils" (WC) en el RU⁶³, concluye que los salarios mínimos contribuyeron a cerrar el abanico de la distribución salarial pero no a reducir el empleo. Trabajos críticos con las versiones tradicionales –que apuntaban efectos negativos de los WC- subrayan los efectos igualitarios que cumplieron los salarios mínimos entre los miembros de las familias, fundamentalmente mujeres, antes de su abolición. Su valoración en base a la evidencia por ellos manejada sobre los efectos negativos en el empleo es que fueron muy reducidos⁶⁴, aconsejando por tanto la reintroducción del salario mínimo, cosa que haría el partido laborista en abril de 1999.

Estas conclusiones difieren de la de otros estudios sobre la actuación de los WC en los cuales los resultados sugerían efectos negativos sobre el empleo⁶⁵. Las diferencias en los hallazgos de estos trabajos respecto a los anteriores parecen deberse a la distinta combinación hecha de planteamientos teóricos y al contraste con los datos de las predicciones de los respectivos modelos; pues mientras los primeros parten de modelos de monopsonio para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo de ciertos sectores (caracterizados por el hecho de que los trabajadores son pagados por debajo de su productividad marginal), estos últimos se basan en modelos de corte competitivo.

En relación a la economía de Estados Unidos, surgen igualmente trabajos que apuntan a que los efectos del salario mínimo son nulos o moderados. Muchos de ellos han recibido, a su vez, críticas sobre su contenido y los resultados alcanzados⁶⁶. La discrepancia entre estos resultados y los anteriores puede deberse a la diferencia en la metodología aplicada y, al mismo tiempo, al hecho de que en ocasiones el salario mínimo cayó a niveles tan bajos que apenas resultaba relevante su influencia. Otra posible explicación de la falta de consecuencias adversas sobre el empleo podría

⁶¹ Referidos a EEUU cabe señalar el artículo de L.Katz, and A.Krueger (1992) y el libro de Card and Krueger (1995)..

⁶² S.Machin and A.Mannig (1996).

⁶³ R.Dickens, S.Machin, A.Manning (1999), artículo antes citado.

⁶⁴ S.Machin and A.Manning (1996).

⁶⁵ R.Kaufman (1989).

⁶⁶ Referidos a EEUU véase los trabajos ya citados de L.Katz, and A.Krueger (1992) y de Card and Krueger (1995).

ser que los empleadores de trabajadores de salarios mínimos tengan poder monopsonico y puedan trasladar al precio de sus productos tales subidas; supuesto este último menos frecuente y que explica la ausencia de evidencia sobre la importancia del poder monopsonístico para los trabajadores de salarios mínimos. En síntesis la importancia de este tipo de poder de las empresas en relación a los trabajadores de salarios mínimos no está demostrado.

Con todo, la utilización de simples funciones de forma reducida tiende a subestimar los efectos negativos sobre el empleo, pues no prestan suficiente atención a los distintos factores con los que el salario está relacionado en el mercado de trabajo. De ahí la importancia de considerar observaciones a nivel agregado (en modelos de equilibrio o desequilibrio) referidas al mercado de trabajo global y no sólo de índole parcial a través de curvas de demanda de trabajo⁶⁷. Un aspecto muy importante es considerar la producción constante, pues si la economía está en crecimiento la demanda de trabajadores por parte del sistema productivo será más fuerte, lo que puede amortiguar o esconder el efecto negativo de cambios en el salario mínimo; es decir encontramos con una reducción del desempleo o una atenuación en el ajuste a la baja del empleo inicial. Es por ello que los trabajos más solventes son aquellos que manejan niveles de producción real constantes y/o cantidades de capital invariables. En estos casos la evidencia establece claramente elasticidades significativas de signo negativo⁶⁸.

Hay que resaltar, igualmente, que la medición de elasticidades exige la inclusión de desfases temporales. Este aspecto metodológico puede llegar a ser importante hasta el punto de cambiar el sentido de los resultados. En España, por ejemplo, la inclusión de retardos en la medición de efectos del salario mínimo resulta fundamental: en el corto plazo tales efectos sobre el empleo son ligeramente positivos; pero, a medida que transcurre el tiempo, se pone de manifiesto un efecto acumulado de signo claramente negativo e importante⁶⁹.

En el caso de España, otra vez, los estudios llevados a cabo en los años noventa y primer tercio de la presente década se centran básicamente en

⁶⁷ D.Nuemark and W.Washer (2002).

⁶⁸ Véase Cuadro 1.

⁶⁹ I. Gonzalez, S. Jiménez y C. Pérez (2003).

los efectos sobre los más jóvenes, con un denominador casi común en la mayoría de ellos: que la existencia y los aumentos en el salario mínimo legal reducen las oportunidades de empleo para aquellos a escala nacional. Sin embargo muchos trabajos señalan que tales efectos difieren notablemente entre Comunidades Autónomas⁷⁰. Así, en el trabajo de I. Gonzalez, S. Jiménez y C. Pérez (2003) se recoge que regiones como Aragón, Castilla-La-Mancha, Cataluña y Valencia presentan un signo positivo de la elasticidad de la demanda de trabajo ante aumentos del salario mínimo, mientras que se observa el signo contrario para Asturias, Cantabria, Castilla y León, Baleares, Canarias y País Vasco. Para el resto de regiones, entre las que se encuentra la Comunidad de Madrid, no se obtienen resultados significativos. Con todo, el análisis llevado a cabo en este estudio, basado en el manejo del Índice de Kaitz, no encuentra evidencia de que el SMI haya afectado negativamente al empleo de jóvenes de 16 a 19 años en una fase de fuerte crecimiento económico como la habida estos años atrás y con valores reales del SMI en descenso (sección novena).

En síntesis, los trabajos existentes para España no encuentran resultados coincidentes. Un primer grupo compuesto por trabajos de hace 15 ó 20 años y otros más actuales proporcionan evidencia de un efecto negativo y significativo del salario mínimo legal sobre el empleo de los jóvenes de 16 a 19 años⁷¹, si bien se centran en analizar el efecto sobre el empleo de esos jóvenes a nivel nacional sin tener en cuenta las diferencias entre regiones. Otros autores incluyen tales diferencias así como el comportamiento dinámico del empleo en respuesta a los cambios del salario mínimo⁷². Como balance, los resultados no son nítidamente favorables en uno u otro sentido, cuestión ésta que se retoma posteriormente en la sección novena.

⁷⁰ Para una síntesis véase: I. Gonzalez, S. Jiménez y C. Pérez (2003). "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia". *Revista Asturiana de Economía*, Nº 27.

⁷¹ Pérez Domínguez, 1995; Dolado et al., 1996; González Güemes, 1997; Dolado et al., 1999; Pérez Domínguez et al., 2002.

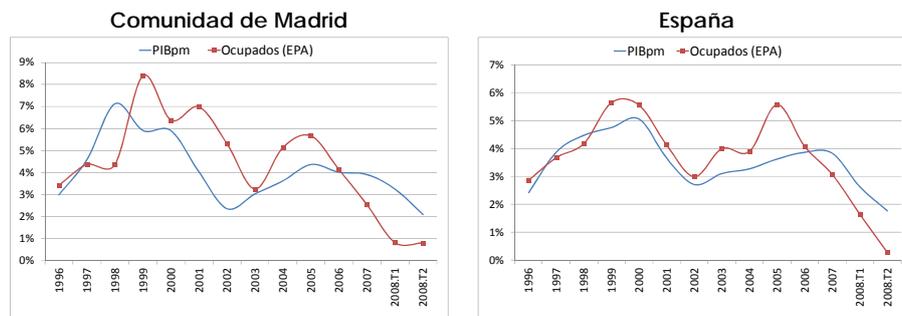
⁷² Dolado y Felgueroso (1997) y González Güemes, Sergi Jiménez y Pérez Domínguez (2003).

5. Entorno económico, salarios y SMI

5.1. Actividad económica en España y en la CM

La economía española y la de la CM han experimentado en las dos últimas décadas altas tasas de crecimiento económico, sostenidas a lo largo del tiempo aun dentro del comportamiento cíclico de las mismas (Gráfico 5.1). Así aquellas no bajaron del 3% o muy cercanas al mismo en España desde 1996-97 hasta ya entrado el 2008; y en la CM las tasas estuvieron casi siempre por encima de la media nacional. En consonancia con esta evolución, el empleo (medido en número de personas ocupadas) ha aumentado igualmente a ritmos muy fuertes, lo que ha caracterizado a la economía española como el país de la UE que más ha contribuido a la creación del empleo comunitario durante estos años. Solo la llegada de la presente crisis económica ha frenado esta expansión, aunque ya en 2008.

Gráfico 5.1. PIB y Empleo en la Comunidad de Madrid y en España: 1996-2008



Fuente: Contabilidad Regional de España (INE) para PIBpm excepto 2008 (Contabilidad Trimestral de España y Contabilidad Trimestral de la Comunidad de Madrid) y Encuesta de Población Activa (INE) para Ocupados.

5.2. El comportamiento del mercado de trabajo

En los últimos veinte años España se ha caracterizado por una fuerte expansión en el número de personas participantes en su mercado de trabajo (Cuadro 5.1). Desde 1996 hasta el presente, el aumento acumulado equivale a un 34,3%. De forma paralela la Comunidad de Madrid ha

registrado un aumento de activos equivalente al 47,7%, notablemente más alto que el crecimiento nacional. La composición de la población activa entre nacionales y extranjeros ha cambiado también considerablemente, hasta el punto de que estos últimos representan el 14,3% del total de activos en España (frente al 1,3% que tenían en 1996) y el 22,0% en la CM (frente al 1,5% en 1996). De nuevo la Comunidad de Madrid se caracteriza por la mayor presencia comparativa de activos no españoles dentro de su oferta de trabajo, con seis puntos de diferencia en el peso de los mismos.

La evolución de la población ocupada ha sido a la vez muy dinámica, alcanzando acumulativamente en España un aumento del 51,8% en el período mencionado y en la Comunidad de Madrid el 73,3%, comportamiento este último más dinámico aún que el del conjunto nacional. Ello implica una evolución muy positiva de las tasas de empleo en todo el territorio español, habiendo pasado del 49% en 1996 (medido en términos de población en edad de trabajar) al 66,6% actual; en la CM en el mismo período los valores han subido desde el 50,8% al 71,7% hoy en día. La población desempleada ha tenido en cambio, como cabía esperar, una reducción considerable en estos años, cayendo el número de parados alrededor de 1,8 millones hasta 2007 en España y 240.000 en la CM; un 50% en el primer caso y un 54% en esta última.

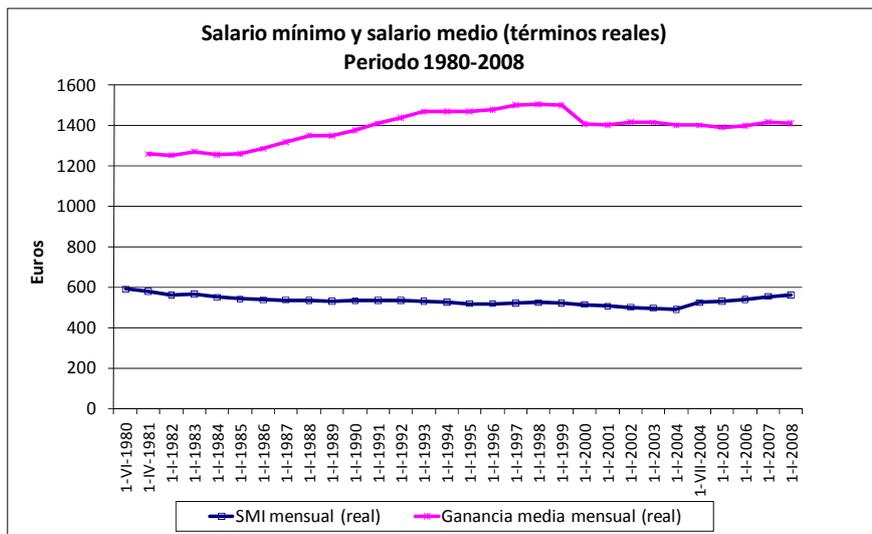
Cuadro 5.1. Actividad, empleo y desempleo en España y la CM: 1996-2008

	1996	2004	2005	2006	2007	2008
ESPAÑA						
Población activa	16.517,8	20.184,5	20.885,7	21.584,8	22.189,9	22.782,9
Población ocupada	12.871,5	17.970,8	18.973,2	19.747,7	20.356,0	20.346,3
Población desempleada	3.646,3	2.213,6	1.912,5	1.837,1	1.833,9	2.598,8
Tasas de actividad	63,0	69,7	70,8	71,9	72,6	73,7
Tasas de empleo	49,0	62,0	64,3	65,7	66,6	65,5
Tasas de desempleo	22,1	11,0	9,2	8,5	8,3	11,39
COM. DE MADRID						
Población activa	2.205,9	2.900,2	3.067,6	3.179,8	3.257,8	3.336,6
Población ocupada	1.760,9	2.705,5	2.858,8	2.977,1	3.052,6	3.053,8
Población desempleada	445,0	194,6	208,7	202,7	205,1	282,7
Tasas de actividad	63,7	72,0	74,7	76,1	76,6	77,5
Tasas de empleo	50,8	67,2	69,6	71,2	71,7	70,9
Tasas de desempleo	20,2	6,7	6,8	6,4	6,3	8,5

Fuente: INE, EPA (Población 16-64 años)
. Para 2008, T3.

Complementariamente, el salario medio real registró en España un continuo ascenso durante un largo período de tiempo (Gráfico 5.2). A partir del año 2000, sin embargo, se produce una caída que le situaría a un nivel inferior al “histórico”, nivel en el que permanecería –con algún repunte- hasta hace dos años, iniciándose después otro ligero repunte que continúa hoy en día. El SMI, por su parte, se deslizó suavemente a la baja hasta 1990, permaneciendo constante luego hasta 1998; a partir del año siguiente y hasta 2004 vuelve a caer para, posteriormente, recuperar con rapidez al nivel de comienzos de los años noventa.

Gráfico 5.2. Evolución del salario medio y del SMI en España, en términos reales.



Fuentes: INE y MTIN

5.3. El salario mínimo interprofesional (SMI) en España

La Cuadro 5.2 recoge información sobre los cambios habidos en el SMI en España desde 1990 hasta la fecha, incluyendo las disposiciones legales y los nuevos niveles de salario en ellas establecidos. Hasta 1997 se distinguía según que los trabajadores tuvieran menos de 18 años y los que tuvieran esa edad o más, eliminándose esta diferencia a partir de entonces.

En ese Cuadro se incluyen igualmente los porcentajes de subida nominal que encerraban las disposiciones legislativas respecto al salario anterior. Subidas que fueron especialmente elevadas en determinados años (1990, 1996 y 1997) y que siguieron a ejercicios con fuertes incrementos de precios. En el último trienio, como se acaba de señalar, las subidas reales superaron a las históricas⁷³.

Cuadro 5.2. Evolución del salario mínimo interprofesional por edad, cantidad y periodo: 1990-2009. España

Unidades: Euros y Tasas de variación (T.V.)

	< de 18 años			18 años y más			Total		
	€/día	€/mes	T.V. (%)	€/día	€/mes	T.V. (%)	€/día	€/mes	T.V. (%)
1990	6,6	198,3	15,2	10,0	300,6	7,1	-	-	-
1991	7,0	211,3	6,5	10,7	320,0	6,5	-	-	-
1992	7,4	223,4	5,7	11,3	338,2	5,7	-	-	-
1993	7,8	232,4	4,0	11,7	351,8	4,0	-	-	-
1994	8,0	240,5	3,5	12,1	364,0	3,5	-	-	-
1995	8,3	249,0	3,5	12,6	376,8	3,5	-	-	-
1996	10,1	301,8	21,2	13,0	390,2	3,5	-	-	-
1997	11,8	355,4	17,7	13,4	400,4	2,6	-	-	-
1998	-	-	-	-	-	-	13,6	408,9	2,1
1999	-	-	-	-	-	-	13,9	416,3	1,8
2000	-	-	-	-	-	-	14,2	424,8	2,0
2001	-	-	-	-	-	-	14,4	433,4	2,0
2002	-	-	-	-	-	-	14,7	442,2	2,0
2003	-	-	-	-	-	-	15,0	451,2	2,0
2004	-	-	-	-	-	-	15,4	460,5	2,0
2005	-	-	-	-	-	-	17,1	513,0	-
2006	-	-	-	-	-	-	18,0	540,9	5,4
2007	-	-	-	-	-	-	19,0	570,6	5,4
2008	-	-	-	-	-	-	20,0	600,0	5,1
2009	-	-	-	-	-	-	20,8	624,0	4,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

⁷³ La Guía Laboral del MTI, editada anualmente, proporciona detalles sobre las aplicaciones generales y particulares del SMI.

*Normativa:	
1990: R.D. 170/1990	2000: R.D. 2065/1999
1991: R.D. 8/1991	2001: R.D. 3476/2000
1992: R.D. 3/1991	2002: R.D. 1466/2001
1993: R.D. 44/1993	2003: R.D. 1426/2002
1994: R.D. 2318/1993	2004: R.D. 1793/2003
1995: R.D. 2458/1994	2005: D.L. 3/2004
1996: R.D. 2199/1995	2005: R.D.2388/2004
1997: R.D. 2656/1996	2006: R.D. 1613/2005
1998: R.D. 2015/1997	2007 R.D. 1632/2006
1999: R.D. 2817/1998	2008 RD 1763/2007

6. Incidencia del salario mínimo y del empleo de salarios bajos por colectivos de trabajadores

El efecto de un salario mínimo será mayor sobre aquellos colectivos laborales que perciban las retribuciones más bajas de la distribución salarial. Como consecuencia de que en las últimas décadas la distribución de salarios en la mayoría de los países desarrollados se ha hecho más dispersa⁷⁴, ha surgido una creciente preocupación por aquellos individuos que se sitúan en la parte baja de la misma. A partir de aquí se utiliza la definición de los llamados "empleos de salarios bajos". En la literatura se considera habitualmente un "empleo de salarios bajos" cuando el salario coincide o se encuentra *por debajo de los dos tercios* del salario mediano de la distribución salarial. Además, es frecuente utilizar el salario por hora, de manera que puedan incluirse en el seguimiento del tema a los trabajadores con empleo a tiempo parcial.

De una parte es importante poner de manifiesto qué colectivos laborales ocupan de ordinario este tipo de empleos. Por otro lado, su constatación

⁷⁴ Incluido España. En el apartado 6.4 se muestra que las ocupaciones de bajos salarios han crecido sustancialmente en relación al total de ocupaciones. Ello ha debido contribuir, sin duda, a incrementos en los ratios de dispersión respecto al salario medio, tanto a nivel del conjunto como dentro de los propios grupos ocupacionales.

sirve de referencia acerca de los grupos sobre los que la incidencia del salario mínimo será mayor, aun cuando la misma pueda presentar diferencias según las categorías de grupos manejados.

Utilizando datos extraídos de la Encuesta del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), para el periodo 1998-2001 y de la Encuesta de Condiciones de Vida, 2006 posteriormente, los siguientes gráficos ofrecen información sobre cuáles son estos colectivos. En este marco se recogen diferencias por sexo, edad, ocupación, sector de actividad, tipo de contrato y tipo de empresa. Aun cuando los datos finalizan en 2006, la información es relevante para poder precisar qué colectivos aparecen relacionados con salarios mínimos o de bajo nivel.

6.1. Incidencia por sexo y edad

Gráfico 6.1. Incidencia del salario mínimo y del empleo de salarios bajos, por sexo, en España.



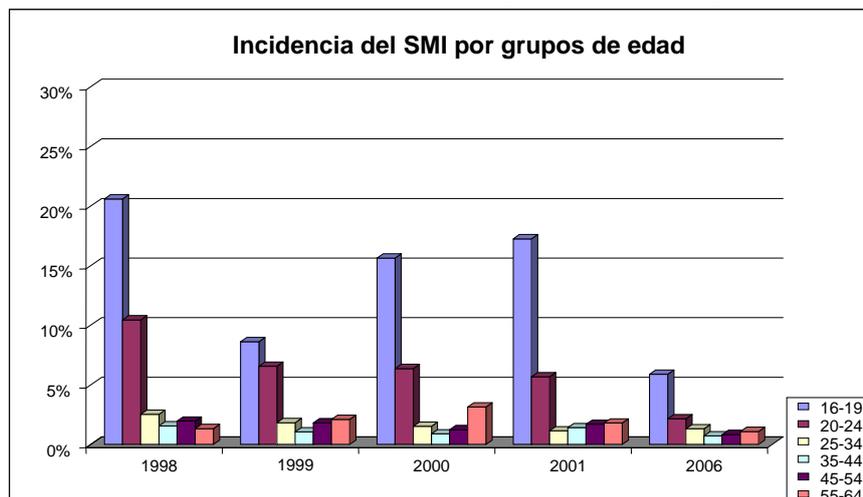
Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001) y Encuesta de Condiciones de Vida (2006)

En el Gráfico 6.1 se ofrece evidencia de grandes diferencias entre hombres y mujeres en la incidencia del SMI y de los salarios bajos en el total nacional, siendo estas últimas las que experimentan un mayor riesgo de ocupar empleos de salarios bajos así como de percibir retribuciones salariales iguales o inferiores al salario mínimo. Partiendo de esta información se

observa que las diferencias parecen ir en descenso los últimos años. Con todo en 2006 encontramos que alrededor del 21% de las mujeres ocupan empleos de salarios bajos en general, frente al 9% de los hombres. Y en lo que se refiere a la incidencia de salarios mínimos en concreto, los valores son de 2.1% para las mujeres y de 0.48% para los hombres.

Una de las características más importantes a la hora de analizar el tema que nos ocupa es la edad (Gráfico 6.2). Según datos del PHOGUE, en 1998 un 20% aproximadamente de los trabajadores de 16 a 19 años cobraban un salario equivalente o inferior al salario mínimo. Dicha cifra se elevaba por encima del 70% cuando analizamos la incidencia de empleo de salarios bajos (ver Gráfico 6.3). Si bien las cifras se habían reducido considerablemente en el año 2006 (ECV), especialmente en lo referente a la incidencia del salario mínimo, los jóvenes de 16 a 19 años son lógicamente el colectivo con menores retribuciones salariales, aspecto este explicable de manera combinada tanto por el volumen más bajo de capital humano acumulado que el mismo tiene, la ausencia de experiencia laboral y, en suma, los menores valores de productividad laboral que registra.

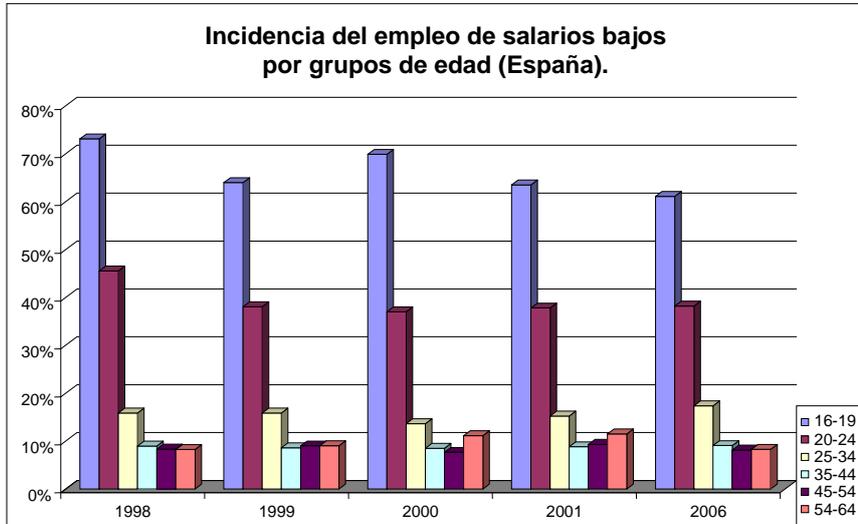
Gráfico 6.2. Incidencia del salario mínimo, por edades, en España.



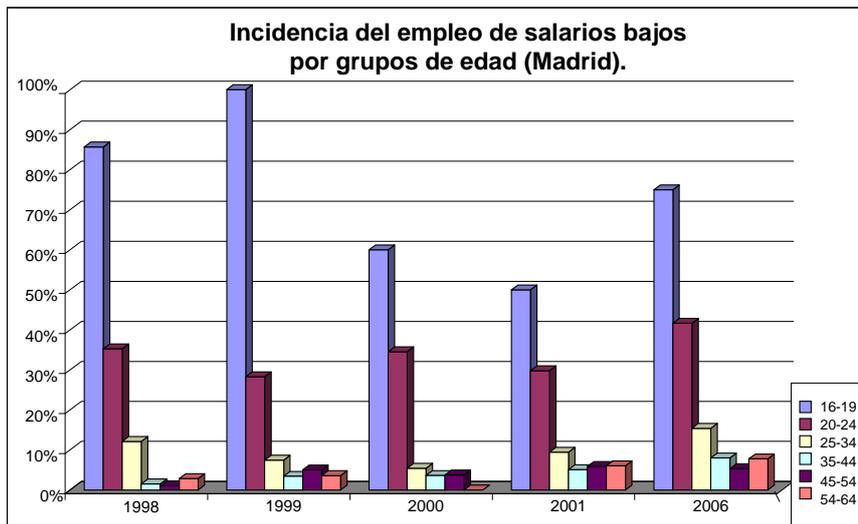
Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001) y Encuesta de Condiciones de Vida (2006)

Gráfico 6.3. Incidencia del empleo de salarios bajos, por edades, en España y la CM

G6.3A



G6.3B



Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001) y Encuesta de Condiciones de Vida (2006)

Abundando en esta circunstancia, el Gráfico 6.3 contiene información referida a los casos de España en su conjunto y de la Comunidad de Madrid pero limitada al concepto de salarios bajos, tomando datos del PHOGUE (hasta 2001) y de la ECV de 2006. También aquí son los jóvenes de 16 a 19 años los que presentan un mayor riesgo de ocupar empleos de baja remuneración. En el primer período de referencia se produce una disminución en el porcentaje de afectados, para ambos territorios, especialmente en el caso de la Comunidad de Madrid, pasando de una incidencia de casi el 100% en 1999 al 50% en 2001. En este último año además, la Comunidad de Madrid se encuentra en una situación más favorable en comparación con el total nacional, que registra una tasa de empleo de salarios bajos entre los jóvenes de 16 a 19 años por encima del 60%.

En resumen, comparando los datos proporcionados por estas dos encuestas se constata que la incidencia del empleo de salarios bajos entre los jóvenes de 16 a 19 años de la CM supera el 70% en 2006, suponiendo aparentemente por tanto un empeoramiento con respecto a la situación de 2001. A nivel nacional la incidencia se mantiene en torno al 60% de jóvenes de 16 a 19 años.

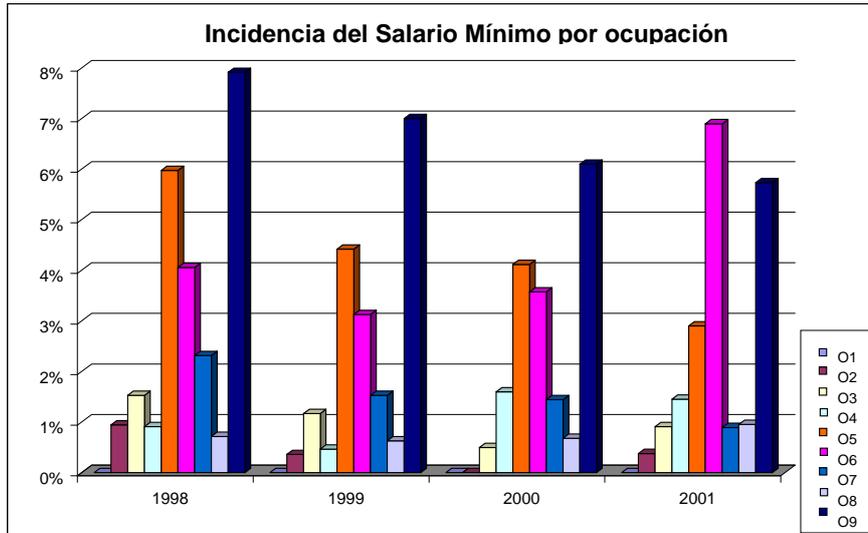
6.2. Incidencia por grupos ocupacionales y por sectores

En materia de ocupaciones existen igualmente notables variaciones en la importancia que dentro de cada una de ellas tienen los grupos con salarios más bajos, referidos los datos a 2006. Se parte de las nueve grandes categorías ocupacionales siguientes:

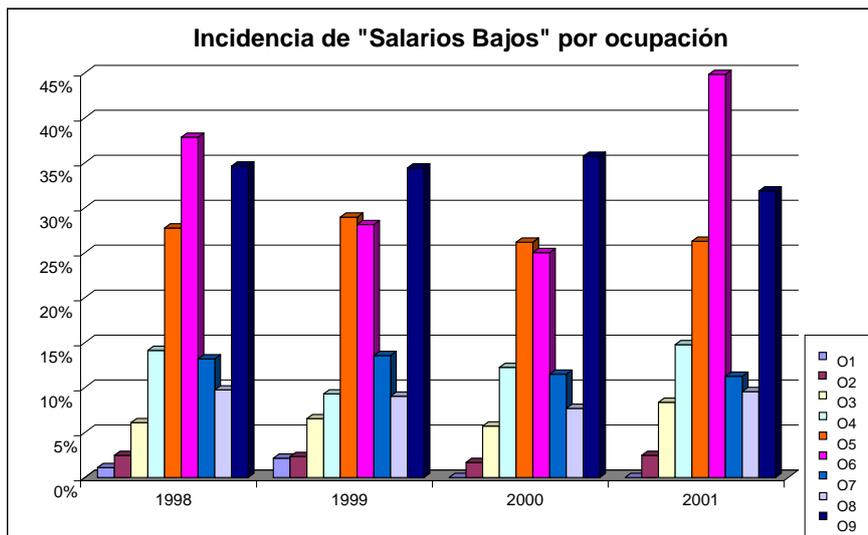
<i>Categorías Ocupacionales</i>	
<i>Códigos</i>	<i>Descripción de Ocupaciones</i>
O1	Dirección de las Empresas y de las Administraciones Públicas
O2	Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales
O3	Técnicos y Profesionales de Apoyo
O4	Empleados de Tipo Administrativo
O5	Trabajadores de Servicios de Restauración, Personales, de Protección y Vendedores de Comercios
O6	Trabajadores Cualificados en la Agricultura y en la Pesca
O7	Artisanos y Trabajadores Cualificados de las Industrias Manufactureras, la Construcción y la Minería excepto los Operadores de Instalaciones y Maquinaria
O8	Operadores y Montadores de Instalaciones y Maquinaria Fija y Conductores y Operadores de Maquinaria Móvil
O9	Trabajadores No Cualificados

Gráfico 6.4. Incidencia del empleo de salarios bajos, por ocupaciones, en España.

G6.4A



G6.4B



Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001).

Las más representadas en el segmento del salario mínimo son las categorías O6 y O9, seguidas a distancia por O5 (Gráfico 6.4A). Y en lo referente a salarios bajos en general, son igualmente las categorías O6, O9 y O5 las más destacadas. Aquí sin embargo O6 saca una ventaja mayor a las otras dos que le siguen, en comparación con la que tiene en salarios mínimos (Gráfico 6.4B).

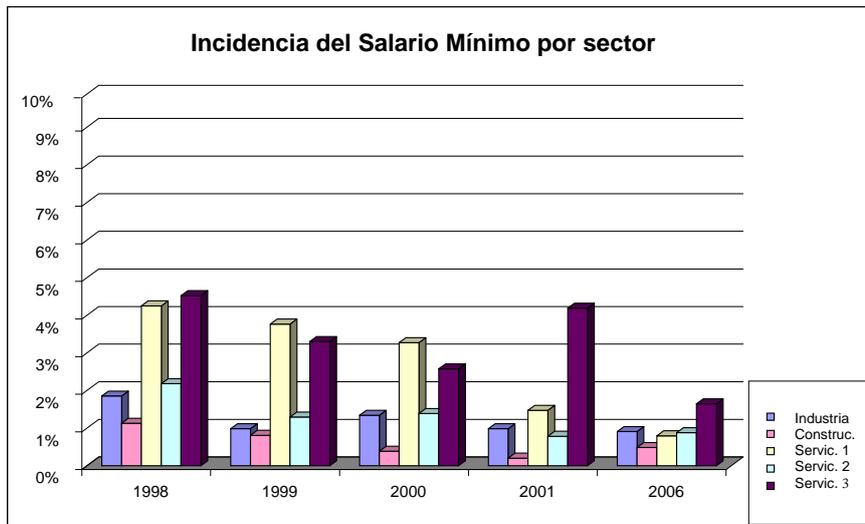
En el ámbito sectorial, los datos se han agrupado en 5 grandes sectores dentro del Gráfico 6.5: Industria (C+E+D), Construcción (F), Servicios 1 (agrupaciones G+H del cuadro inferior, con comercio, reparación, hostelería), Servicios 2 (I+J+K, que incluye transporte, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, servicios empresariales) y Servicios 3 (L+M+N+O/Q, que recoge Administración pública, actividades sanitarias, servicios sociales y servicios personales). Las agrupaciones básicas y más desagregadas figuran seguidamente:

<i>Sectores de Actividad</i>	
<i>Códigos</i>	<i>Descripción de Los Sectores de Actividad</i>
A+B	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca
C+E	Industrias Extractivas, Producción y Distribución de Energía Eléctrica, Gas y Agua
D	Industria Manufacturera
F	Construcción
G	Comercio, Reparación de Vehículos de Motor, Motocicletas y Ciclomotores y Artículos Personales y de Uso Doméstico
H	Hostelería
I	<i>Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones</i>
J	<i>Intermediación Financiera</i>
K	<i>Actividades Inmobiliarias y de Alquiler; Servicios Empresariales</i>
L	Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria
M	Educación
N	Actividades Sanitarias y Veterinarias; Servicios Sociales
O-Q	Otras Actividades Sociales y de Servicios a la Comunidad; Servicios Personales, Hogares que Emplean Personal Doméstico, Organismos Extraterritoriales.

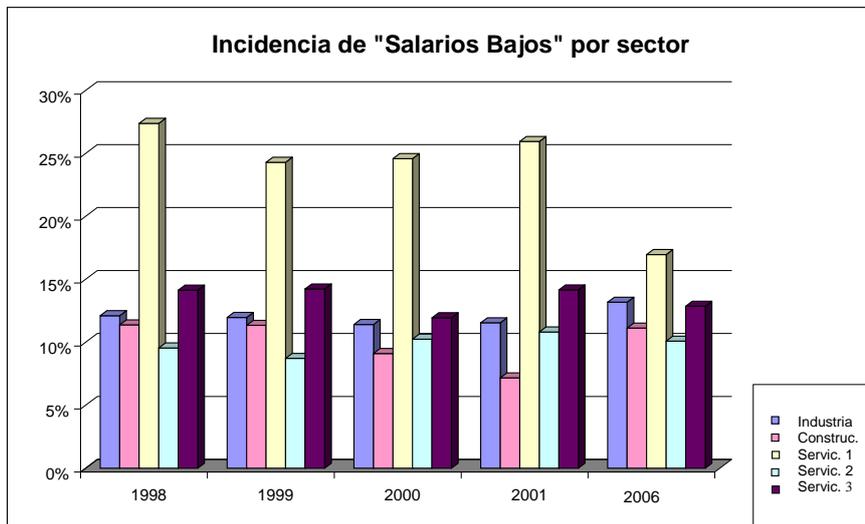
Industria: D; Construcción: F; Servicios1: G y H; Servicios2: I, J y K; Servicios3: L, M, N y O-Q

Como cabía esperar, es en el grupo de los trabajadores de los Servicios de carácter social o personal (Servicios 3), donde la concentración de salarios mínimos es mayor; y en lo referente a salarios bajos, son los trabajadores correspondientes a los sectores de Servicios de comercio, Restauración y Hostelería (Servicios 1), seguidos por los Servicios de carácter social y personal (Servicios 3) y por la Industria en su conjunto (C+E+D), quienes figuran a la cabeza.

Gráfico 6.5. Incidencia del empleo de salarios bajos por sectores. España.
G6.5 A



G6.5 B



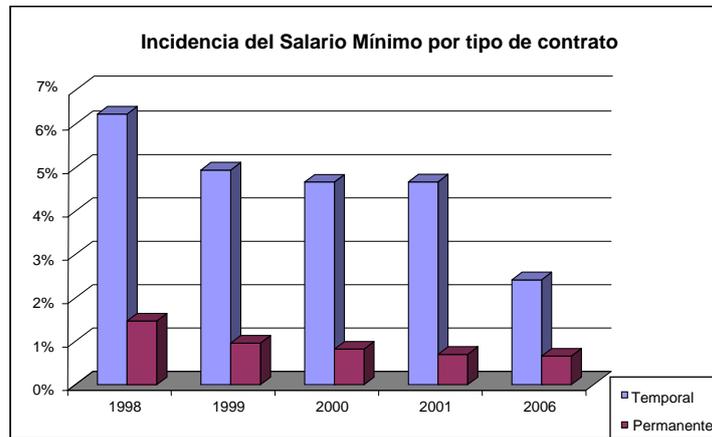
Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001) y Encuesta de Condiciones de Vida (2006)

6.3. Incidencia por tipos de contrato y por empresas

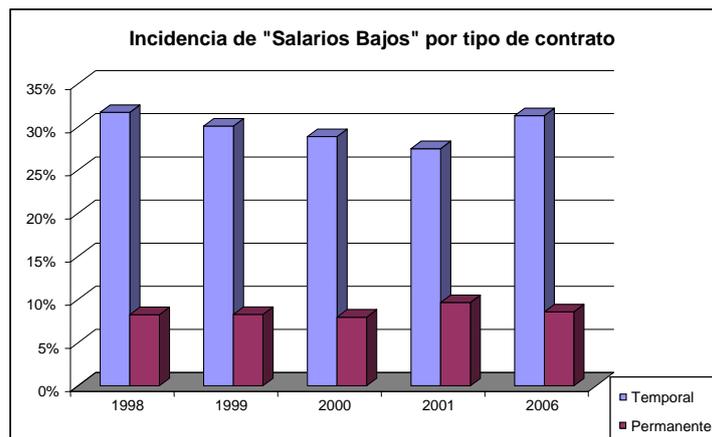
Por tipo de contrato, distinguiendo a los trabajadores según mantengan con la empresa una relación contractual de tipo temporal o bien permanente, el Gráfico 6.6 proporciona indicadores sobre la situación.

Gráfico 6.6. Incidencia del empleo de salarios bajos, por tipo de contrato, en España

G6.6A



G6.6B



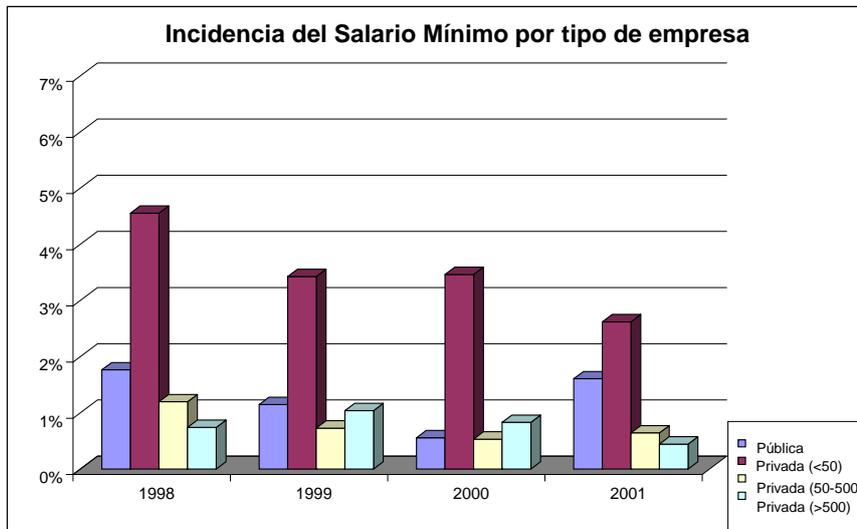
Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001) y Encuesta de Condiciones de Vida (2006)

Claramente, tanto en cuestión de salarios mínimos como bajos, son los colectivos que mantienen un puesto de trabajo temporal, aquellos donde las remuneraciones son inferiores. Aunque la incidencia del salario mínimo ha caído con el paso del tiempo en los contratos temporales (Gráfico 6.6A), se registra un peso varias veces superior al que tienen los contratos de carácter fijo. En el plano de los salarios bajos en general (recordemos que son aquellos salarios que se encuentran por debajo de los dos tercios del salario mediano de la distribución salarial), su peso asciende a más del 30% en los contratos temporales, siendo del 8% en los fijos (Gráfico 6.6B).

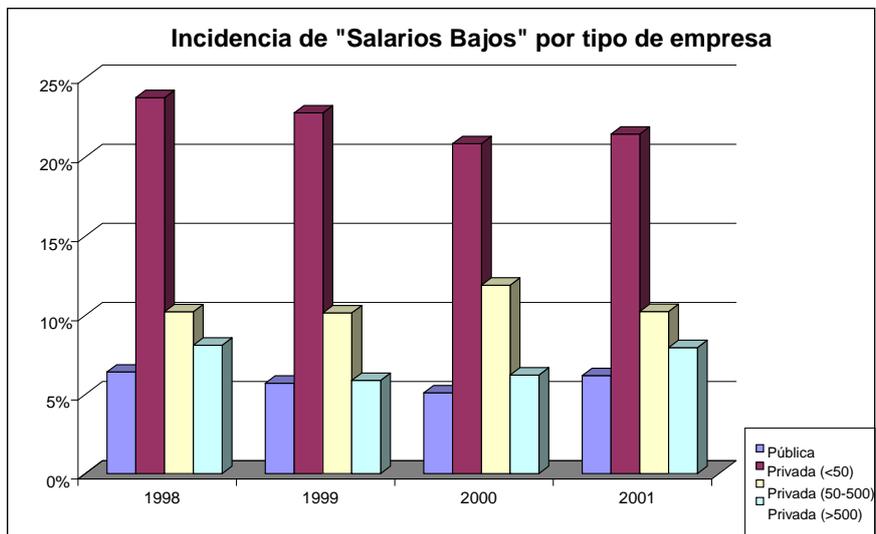
Respecto a la importancia alcanzada por ambos tipos de salarios según el tamaño de empresa, la Encuesta PHOGUE, que alcanza hasta 2001, permite hacerse una idea de aquélla (Gráfico 6.7A y 6.7B). Son las empresas con menos de 50 trabajadores las que concentran una presencia más alta de personas que perciben el salario mínimo; y lo mismo ocurre en lo relativo a salarios bajos.

Gráfico 6.7. Incidencia del empleo de salarios bajos, por tipo de empresa, en España.

G6.7 A



G6.7B



Fuente: Encuesta de Panel de Hogares de la Unión Europea (1998-2001).

6.4. Ocupaciones de salarios bajos y empleo

Una cuestión adicional a las anteriores es analizar las ocupaciones que registran los salarios más bajos y el comportamiento reciente del volumen de empleo dentro de cada una de ellas. Estas ocupaciones son principalmente las de Trabajadores de servicios de restauración y personales, dependientes de comercio y asimilados (grupo O5 de la clasificación CNO); y Trabajadores no cualificados de servicios y Peones de los distintos sectores (O9 del CNO). El empleo creado entre 2005 y 2007 en estos grupos representa la tercera parte del aumento del empleo total en España, lo que da una idea de su importancia (Cuadro 6.1). Por otro lado, además, asciende al 28,8% del empleo total existente actualmente (y al 26,6% del empleo registrado en la Comunidad de Madrid).

Abundando en esta situación, el empleo creado en estos cuatro grandes grupos ocupacionales ha crecido a un ritmo superior al del empleo en su conjunto. Tal es así que el peso relativo de esos grupos en el empleo total representa hoy en día un 11,4% más que en 1996 en el resto de España (véase parte baja de la Cuadro 6.1). Lo que induce a pensar que la dispersión salarial respecto a la ganancia media del mercado ha experimentado un incremento a lo largo de estos años.

Los Índices de Kaitz para estos grupos, tomando en el numerador su salario (para cada sexo) y en el denominador el salario medio nacional (para ambos sexos), están entre el 78 y 84% en el caso de los hombres y entre el 57 y 63% en el de las mujeres (Cuadro 6.2). Para los primeros el diferencial respecto al salario medio no resulta elevado sino que tiende a bajo. Para las mujeres el diferencial se hace más amplio. En todo caso un estrechamiento de diferenciales tendería a hacer más sustituibles a los trabajadores de estas ocupaciones por otros trabajadores con mayor nivel de cualificación. O conducirían, con el paso del tiempo, a cambios en las estructuras ocupacionales (asociados a procesos de racionalización en la organización del trabajo), apostando por pirámides con menor base de ocupaciones de bajo contenido profesional en donde primase más la calidad que la cantidad en las tareas productivas. Un resumen del IK por colectivos se incluye en el Cuadro 6.2.

Cuadro 6.1. Grupos ocupacionales con salarios más bajos y empleo creado en los mismos en España y en la Comunidad de Madrid.

Bloque A)

<i>Grandes grupos ocupacionales con salario medio mas bajo (*)</i>	<i>Incremento del empleo en esos grupos de ocupaciones (en miles) 2005-2007</i>	<i>Porcentaje del salario medio del grupo respecto al salario medio del mercado nacional (**), o Índice de Kaitz, en 2005 y 2007</i>		<i>Nº de Trabajadores afectados en 2007 por esa situación (media anual en miles)</i>	
		Hombres	Mujeres	España	CM
		Trabajadores de servicios de restauración y personales (GH)	179,7	74,6 84,3	77,0 63,1
Dependientes de comercio y asimilados (GK)	46,8	72,8 82,2	76,5 62,7	1.029,8	141,7
Trabajadores no cualificados de servicios (GS)	209,7	72,3 81,6	70,3 57,6	1.771,4	312,6
Peones de los distintos sectores (GT)	14,7	69,3 78,4	77,5 63,5	1.279,0	100,2
*Total empleo creado en España 2005-07 :	1.383,7	*Total empleo 2007		20.356,9	3.052,6
*En H+K+S+T	32,3	*% que representa		28,8%	26,6%

(*) Grupos principales de ocupación del INE. Entre paréntesis, el código de clasificación CNO de tales grupos. (**) Ganancia media anual por trabajador a nivel nacional en 2005 (para ambos sexos).

Fuentes: Encuesta de Estructura Salarial y EPA (INE)

Bloque B)

<i>Evolución del empleo en los cuatro grandes grupos citados de ocupaciones: 1996-2007</i>		
Aumento del empleo (miles)	* CM: 1996-2007	399,9
	* Resto España: 1996-2007	2.673,3
Porcentaje que representa sobre el total de empleo creado	* CM: 1996-2007	31,0
	* Resto de España (no incluida aquí la CM): 1996-2007	24,7
Evolución del peso de esas ocupaciones respecto al empleo total (índice 1996=100)	* CM: 1996-2007	108,4
	* Resto de España (no incluida aquí la CM) : 1996-2007	111,4

Fuentes: Encuesta de Estructura Salarial y EPA (INE)

Bloque C)

<i>Trabajadores de ocupaciones con salarios más bajos (% sobre total de ocupados)</i>							
1996		2005		2006		2007	
CM	Resto España (sin CM)	CM	Resto España (sin CM)	CM	Resto España (sin CM)	CM	Resto España (sin CM)
25,78	27,26	28,41	29,58	28,64	30,35	27,95	30,37

Fuentes: Encuesta de Estructura Salarial y EPA (INE)

Cuadro 6.2. Grupos de asalariados con valor más alto del Índice de Kaitz (*).

<i>Grupos con IK más elevado</i>	<i>Valor del IK (en %)</i> (*)
Jóvenes en general < 25 años	68
Mujeres < 25 años	60
Mujeres con ocupación de nivel bajo (Véase Cuadro 6.4)	62
Trabajadores del resto de Europa Hombres	79
Trabajadores del resto de Europa Mujeres	57
Trabajadores de América Latina Hombres	81
Trabajadores de América Latina Mujeres	63
Trabajadores del resto del mundo Hombres	82
Trabajadores del resto del mundo Mujeres	61

(*) El IK –porcentaje del salario del grupo respecto al salario del conjunto– está calculado sobre el salario medio de ambos sexos y referido a 2005.

En la medida en que más de la cuarta parte del stock de empleos existente actualmente tiene que ver con tareas que conllevan salarios bajos, pero

cuya diferencia con los niveles medios resulta relativamente corta, especialmente entre los hombres, cambios en los salarios relativos a favor de los trabajadores que componen el primer segmento (generados por mecanismos institucionales, por ejemplo), operarían en contra de la probabilidad de mantenerse en situación de ocupado. Y más en situaciones cíclicas de caída en la demanda agregada de bienes y servicios y consecuentemente de la demanda de trabajo. La Cuadro 6.3 ofrece datos a nivel de CCAA y permite apreciar que los colectivos con IK más elevado no presentan un grado de riesgo de desplazamiento del empleo similar en todas las regiones, sino que, por el contrario, aparecen diferencias importantes.

Cuadro 6.3. Grupos de asalariados con valor más elevado de IK en las CC.AA (*). Conjunto de ocupaciones.

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Grupos con IK más elevado</i>	<i>Valor del IK (en %)</i>
ANDALUCIA	Jóvenes en general < 25 años	76
	Mujeres < 25 años	60
	Mujeres con ocupación de nivel bajo (**)	60
ARAGON	Jóvenes en general < 25 años	68
	Mujeres < 25 años	56
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	55
ASTURIAS	Jóvenes en general < 25 años	62
	Mujeres < 25 años	43
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	54
BALEARES	Jóvenes en general < 25 años	76
	Mujeres < 25 años	74
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	73
CANARIAS	Jóvenes en general < 25 años	74
	Mujeres < 25 años	68
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	75
CANTABRIA	Jóvenes en general < 25 años	71
	Mujeres < 25 años	58
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	60
CASTILLA Y LEON	Jóvenes en general < 25 años	70
	Mujeres < 25 años	59
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	63
CASTILLA MANCHA	Jóvenes en general < 25 años	72
	Mujeres < 25 años	65
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	62
CATALUÑA	Jóvenes en general < 25 años	64
	Mujeres < 25 años	57
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	62
C. VALENCIANA	Jóvenes en general < 25 años	73
	Mujeres < 25 años	67
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	68
EXTREMADURA	Jóvenes en general < 25 años	72

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Grupos con IK más elevado</i>	<i>Valor del IK (en %)</i>
	Mujeres < 25 años	65
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	58
GALICIA	Jóvenes en general < 25 años	77
	Mujeres < 25 años	68
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	75
MADRID	Jóvenes en general < 25 años	59
	Mujeres < 25 años	54
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	51
MURCIA	Jóvenes en general < 25 años	72
	Mujeres < 25 años	64
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	58
NAVARRA	Jóvenes en general < 25 años	69
	Mujeres < 25 años	61
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	60
PAIS VASCO	Jóvenes en general < 25 años	67
	Mujeres < 25 años	57
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	64
RIOJA (LA)	Jóvenes en general < 25 años	77
	Mujeres < 25 años	71
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	66
TOTAL ESPAÑA	Jóvenes en general < 25 años	68
	Mujeres < 25 años	60
	Mujeres con ocupación de nivel bajo (T. 6.4)	62
	Trabajadores del resto de Europa Hombres	79
	Trabajadores del resto de Europa Mujeres	57
	Trabajadores de América Latina Hombres	81
	Trabajadores de América Latina Mujeres	63
	Trabajadores del resto del mundo Hombres	82
	Trabajadores del resto del mundo Mujeres	61

(*) El IK –porcentaje del salario del grupo respecto al salario del conjunto- está calculado sobre el salario medio de ambos sexos y referido a 2005. (**) El INE proporciona información a tres niveles de cualificación por el contenido de tareas: alto, medio y bajo.

6.5. Ocupaciones de salarios bajos e inmigración

En este tipo de ocupaciones la presencia de trabajadores extranjeros es ciertamente elevada y especialmente en alguna de ellas. La Cuadro 6.4 recoge datos al respecto para la Comunidad de Madrid y para España en su conjunto. En ambos territorios las ocupaciones donde se da con mayor proporción esta circunstancia son las de Peones de la construcción, Peones agropecuarios y Empleados domésticos y personal de limpieza, seguidas por Peones en la industria manufacturera, Trabajadores no cualificados del comercio, Peones de los transportes y descargadores, etc. Ocupaciones todas donde la proporción de inmigrantes supera al peso medio de los inmigrantes ocupados en el conjunto del empleo territorial (19,5 en la Comunidad de Madrid y 12,6 en el resto de España).

Cuadro 6.4. Trabajadores extranjeros en ocupaciones de bajos salarios en la CM y en el resto de España (2007)

<i>Ocupaciones de salarios bajos</i>	<i>Nº de extranjeros en la ocupación (miles)</i>		<i>Peso del empleo extranjero en la ocupación (%)</i>	
	CM	Resto España	CM	Resto España
90_Trabajadores no cualificados en el comercio	4,5	78,4	25,9	17,6
91_Empleados domésticos y personal de limpieza	240,8	1.108,4	56,4	33,9
92_Conserje de edificios, limpiadores y vigilantes	44,0	161,1	14,1	10,1
93_Otros trabajadores no cualif. de servicios	44,0	111,0	10,9	8,6
94_Peones agropecuarios	23,3	322,1	17,0	40,0
96_Peones de la construcción	34,6	427,2	70,1	41,3
97_Peones en la industria manufacturera	13,2	206,1	36,4	21,7
98_Peones de los transportes y descargadores	48,8	219,5	35,0	15,8
TOTAL OCUPACIONES (salarios bajos y resto).	3.052,6	17.303,4	19,6	12,7

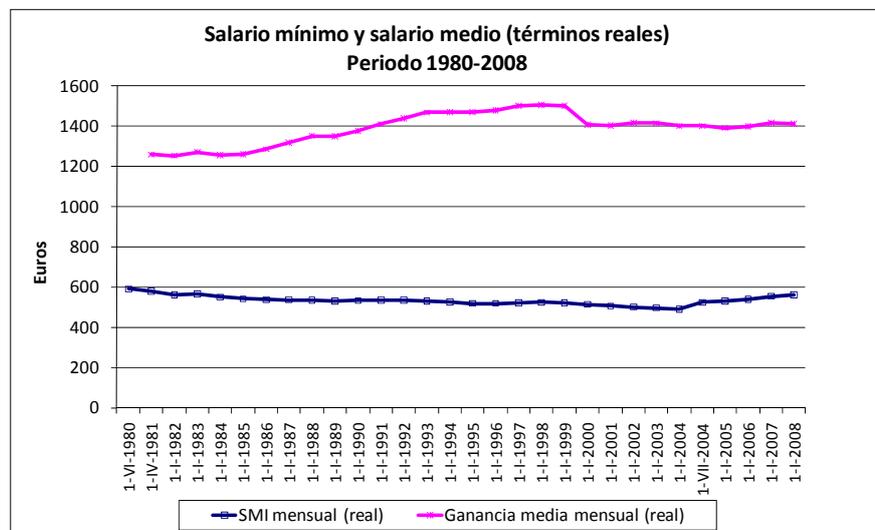
Fuente: EPA 2007 (microdatos)

7. La respuesta de la demanda de trabajo y del empleo

7.1. Los hechos

Comparando el nivel alcanzado actualmente (2008) por la ganancia media real en España con el comienzo de los años ochenta, se constata, aunque con altibajos y de forma moderada, una reducción en dicha ganancia; lo que ocurre en paralelo al incremento –con altibajos también– del valor real del salario mínimo interprofesional (SMI) entre ambas fechas (Gráfico 7.1).

Gráfico 7.1. Evolución del salario medio y del SMI en España, en términos reales.



Fuentes: INE y MTIN

¿Puede desprenderse alguna consecuencia de esa evolución en el comportamiento del empleo?. Esta sección se detiene, de forma más detallada, en analizar la evolución de las variables anteriores, incluyendo en el estudio igualmente la relación entre salarios y las variaciones registradas en la producción (PIB).

Los datos de producción manejados proceden de las cuentas nacionales elaboradas por el INE -Contabilidad Nacional de España (CNE) y Contabilidad Trimestral de España (CTE)- tomando cifras anuales o

promedios anuales de datos trimestrales, y considerando siempre series corregidas del efecto estacionalidad y del calendario. Los datos relativos al crecimiento del PIB se expresan en términos reales⁷⁵. Las cifras de tasas de paro para España, por su parte, provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA)⁷⁶ y los datos referidos a la Comunidad de Madrid de la Contabilidad Regional de España (CRE).

7.2. Análisis de comportamientos: elasticidades

En el Gráfico 7.2 se presenta la información básica en torno al crecimiento del empleo y del PIB real para España en su conjunto; comportamientos que aparecen íntimamente asociados a lo largo del tiempo. La evolución de ambas variables refleja lógicamente los ciclos económicos registrados en nuestro país, observándose a medida que pasa el tiempo una creciente conexión entre ellas, sobre todo desde hace una década aproximadamente.

Al expresar esta relación en términos de elasticidad (medida anualmente como porcentaje de la variación del empleo partido por el porcentaje de variación del PIB), la misma registra un ligero incremento en dicha década respecto a años precedentes y una notable reducción en las variaciones entre ejercicios. Comportamiento que cambia en sentido descendente a partir de 2005 y hasta la fecha (Gráfico 7.3).

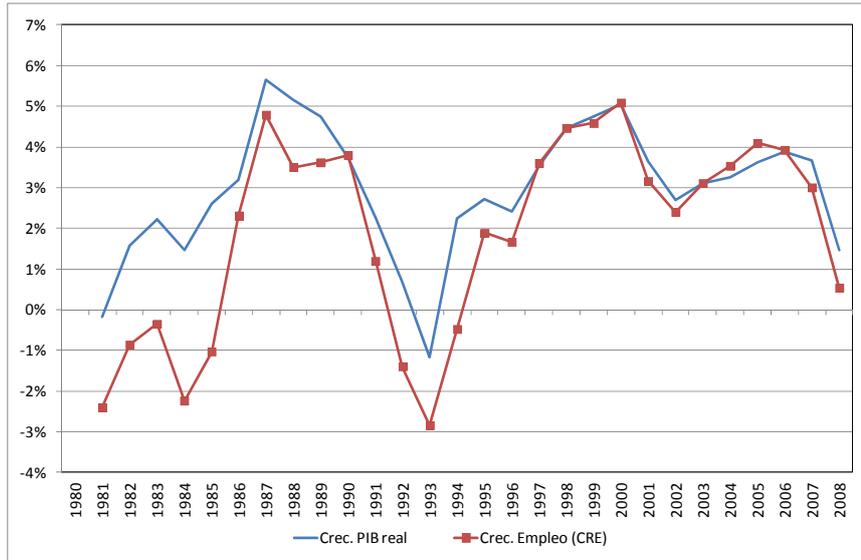
⁷⁵ Deflactados a través de los índices de volúmenes encadenados. Para conocer detalles sobre la metodología aplicada puede consultarse:

http://www.ine.es/daco/daco42/cne00/medic_vol_encad_b2000.pdf

http://www.ine.es/daco/daco42/cne00/base_movil_prec_b2000.pdf

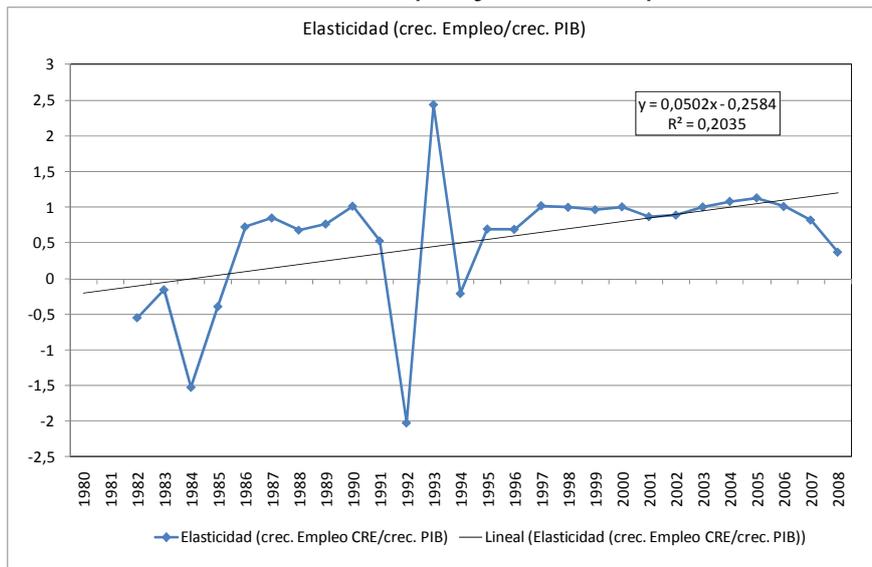
⁷⁶ Para su elaboración se ha utilizado la serie de paro homogénea elaborada por el INE que permite comparar la definición de paro establecida en 2001 con la definición previa.

Gráfico 7.2. Crecimiento del empleo y del PIB. España.



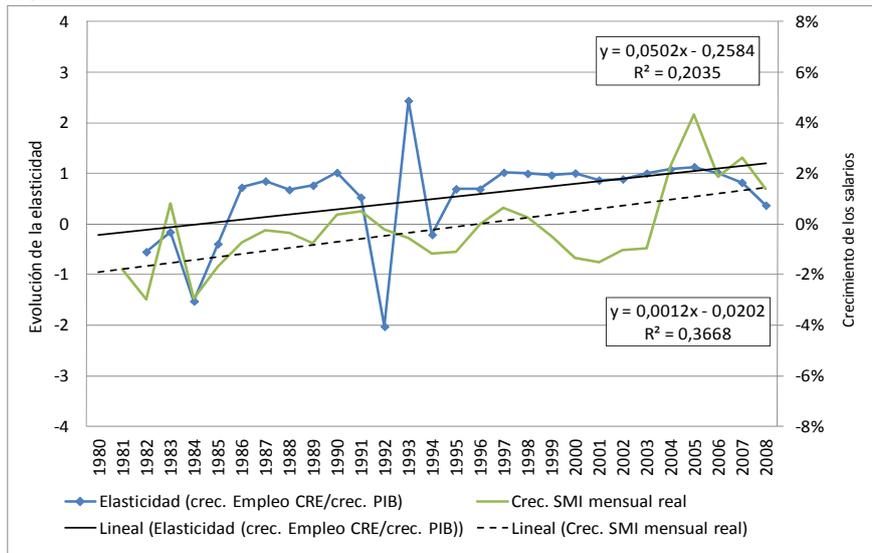
Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE. INE.

Gráfico 7.3. Elasticidad entre el empleo y el PIB real. España.



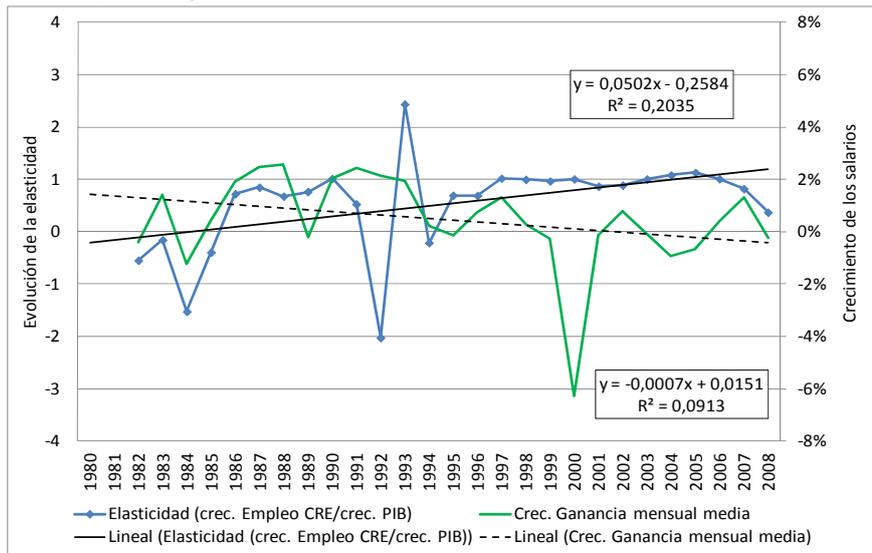
Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE. INE.

Gráfico 7.4. Elasticidad empleo/PIB y crecimiento del SMI mensual (real). España.



Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE y Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

Gráfico 7.5. Elasticidad empleo/PIB y crecimiento de la ganancia mensual media (real). España.



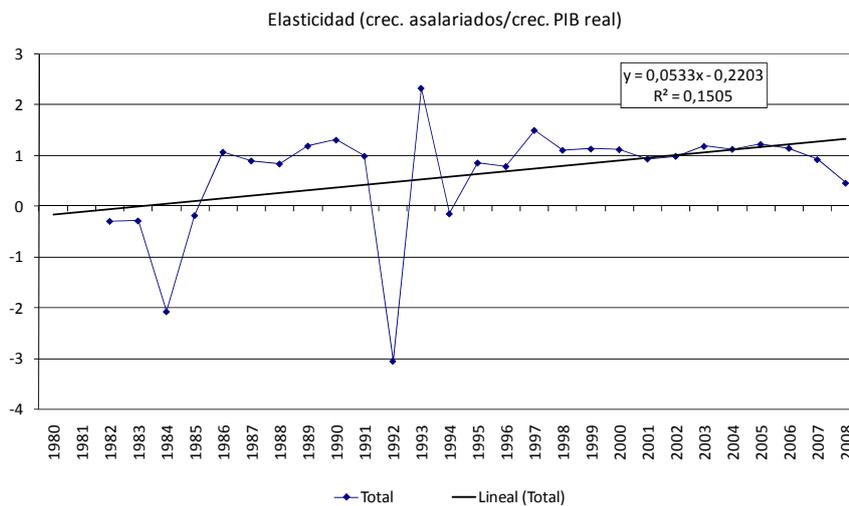
Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE y Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

¿Cómo se relacionan estas pautas con la evolución de los salarios? Para responder a esta cuestión podemos observar los Gráficos 7.4 y 7.5, en donde el SMI real ha crecido de acuerdo con una tendencia similar a la evolución de la elasticidad, aunque de forma más atenuada, mientras que la ganancia media real se ha reducido ligeramente. De esta forma, el coeficiente de correlación entre la evolución de la elasticidad empleo-producción y la evolución del SMI es 0.370, a la vez que esa elasticidad es de -0.008 en relación a la evolución de la ganancia media.

7.3. El empleo asalariado

El Gráfico 7.6 muestra, a través de la estimación de la elasticidad, la relación existente entre el crecimiento del empleo asalariado y la evolución del PIB real. En este caso el crecimiento del número de asalariados resulta superior pero no excesivamente diferente al caso general visto en el epígrafe anterior.

Gráfico 7.6. Elasticidad entre el empleo asalariado y el PIB real. España.



Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE. INE.

7.4. Empleo, PIB y salarios: descomposición sectorial

Alguno de los resultados anteriores adquiere más relevancia a la luz de la perspectiva sectorial. Así el empleo y el PIB han seguido una desigual evolución dentro de cada uno de los sectores que componen el sistema productivo español y su relación con el comportamiento salarial presenta igualmente matices que conviene resaltar. Nuestra estructura productiva sectorial se asemeja a la media del conjunto de países industrializados, siendo el componente terciario el que adquiere mayor peso dentro del VAB bruto total (65,1 por ciento) y del empleo total (67,8 por ciento del total de ocupados y el 67,8 por ciento del conjunto de asalariados), (Cuadro 7.1).

Cuadro 7.1. Composición sectorial del VAB y del empleo. Promedio de los dos primeros trimestres de 2008. España

<i>Contribución</i>	<i>AGRI</i>	<i>ENER</i>	<i>IND</i>	<i>CONS</i>	<i>SERV</i>
VAB en términos reales	4,0%	3,0%	17,2%	10,7%	65,1%
Empleo total	4,3%	0,7%	15,0%	12,4%	67,6%
Empleo asalariado	2,6%	0,8%	16,4%	12,4%	67,8%

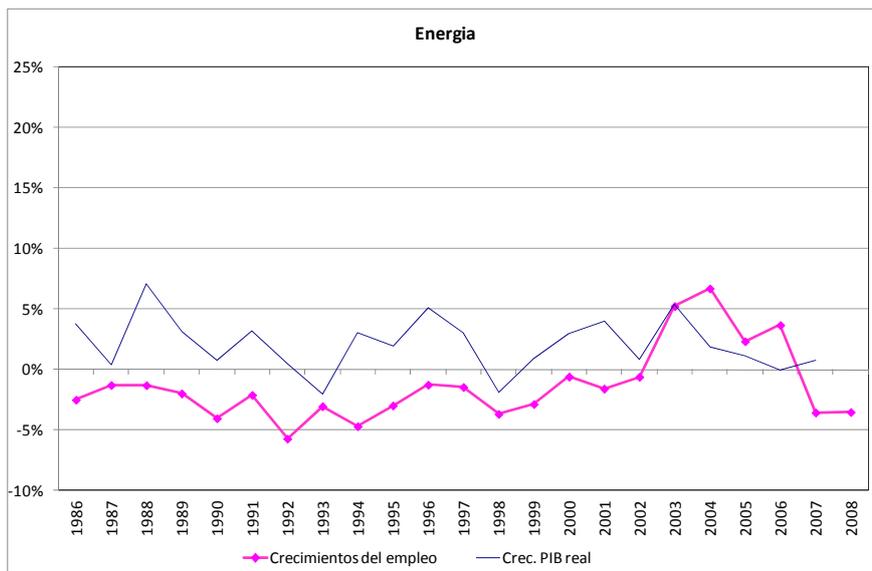
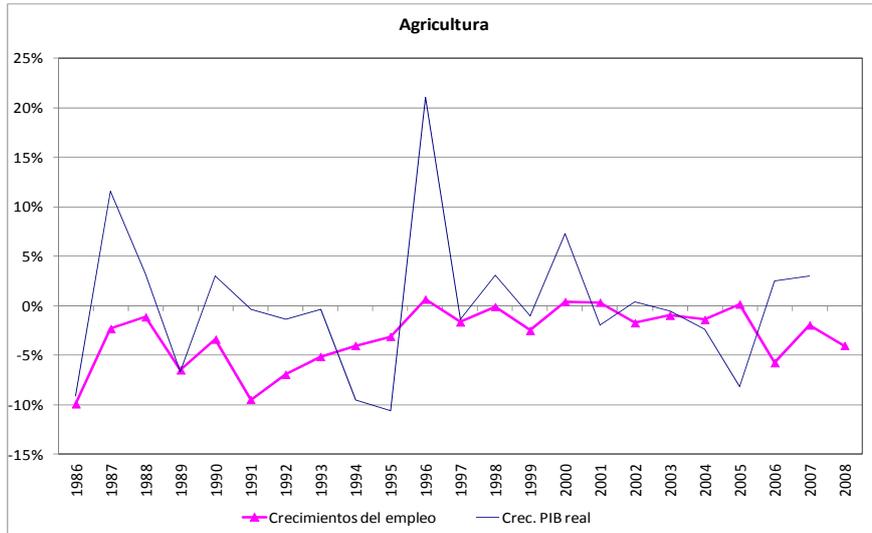
Fuente: CTE. INE.

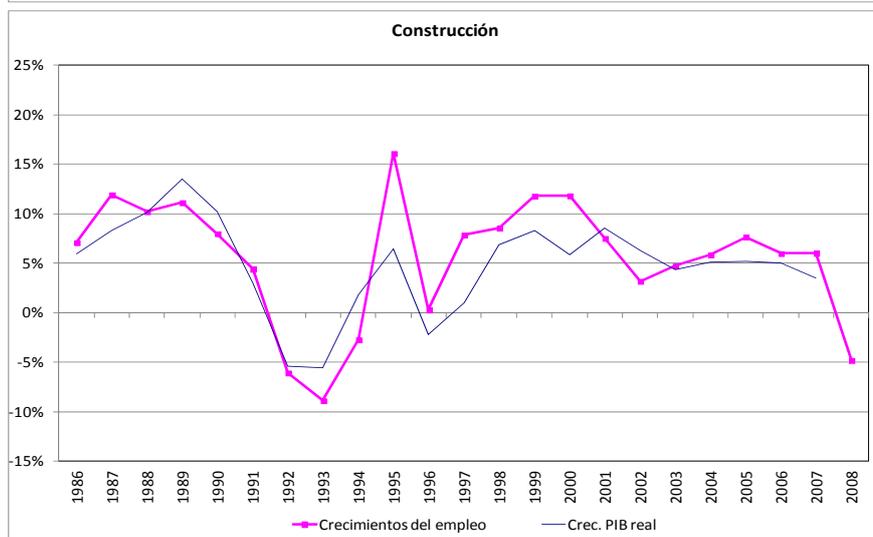
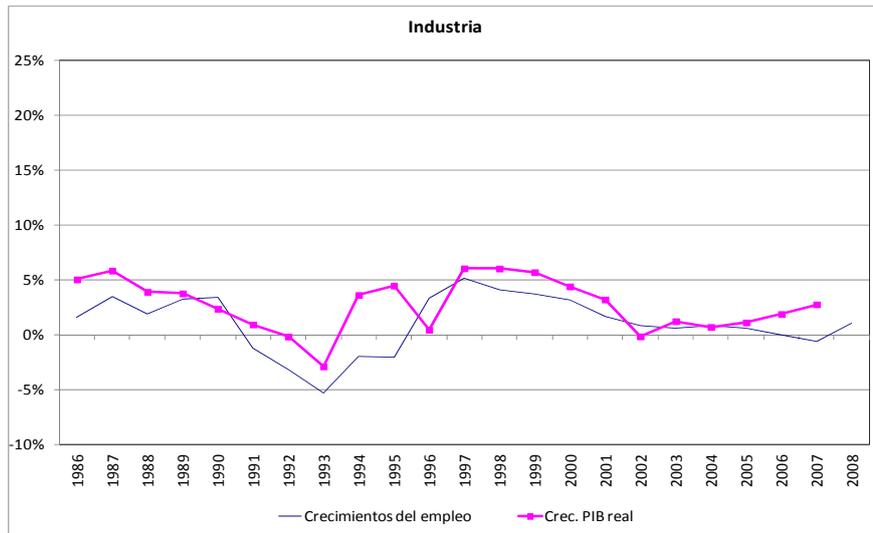
A priori los efectos sobre el empleo, el PIB y los salarios que se produzcan en el sector terciario deben tener un mayor protagonismo en el conjunto de la economía debido a su mayor tamaño. No obstante, al analizar los cambios registrados en la ganancia media y en el SMI, son aquellos sectores con salarios medios más próximos a estas variables los que se ven realmente afectados.

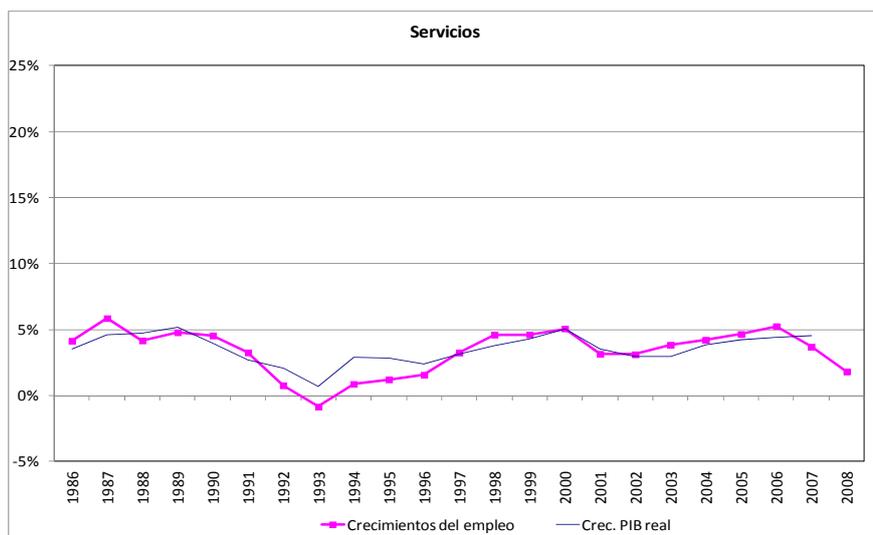
El Gráfico 7.7 muestra el crecimiento del empleo y del PIB por grandes sectores. De su observación se desprende que: i) la agricultura, como cabía esperar, es un sector con fuerte volatilidad en la evolución del PIB real aunque mantenga cierta estabilidad en el ritmo de descenso de su empleo; ii) en el sector energético el crecimiento del empleo siempre se encuentra por debajo del crecimiento del PIB, excepto en el trienio 2003-2006; iii) la industria ofrece igualmente aumentos en el PIB superiores al empleo en casi todos los ejercicios; iv) en la construcción, por su parte, con ciclos productivos acusados y de cierta duración, el empleo avanza constantemente por encima del PIB; v) finalmente los servicios –con ciclos

productivos suaves- presentan aumentos superiores del empleo al del PIB desde 2002 a 2006.

Gráfico 7.7. Crecimiento del PIB y el empleo por grandes sectores. España.







Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE. INE

De forma paralela, la sistematización de la información reflejada en los Gráficos manejados en esta sección permite deducir algunos puntos de interés. La Cuadro 7.2 refleja los coeficientes de correlación existentes entre crecimiento del empleo y del PIB real así como los coeficientes de ambas variables en relación al cambio salarial para el período 1980-2007. De su lectura cabe destacar que la evolución del SMI y de la ganancia media reales no guardan similar relación con el crecimiento del empleo y del PIB en los distintos sectores.

Cuadro 7.2. Correlaciones entre las variables sectoriales: 1980-2007.España.

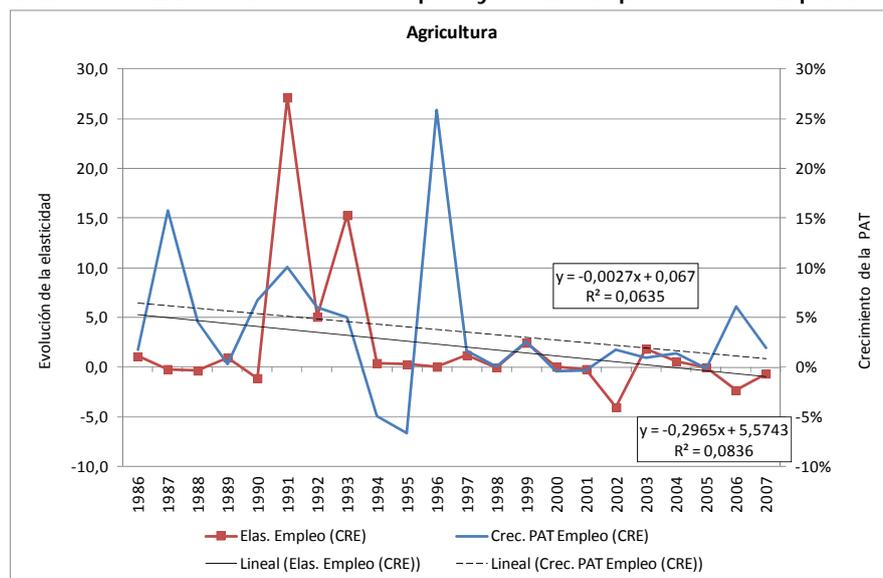
Sectores	<i>Empleo y SMI</i>	<i>Empleo y Ganancia media</i>	<i>PIB real y SMI</i>	<i>PIB real y Ganancia media</i>	<i>Empleo y PIB real</i>
Total	0,066	-0,378	0,070	-0,321	0,764
Agricultura	0,094	-0,436	-0,014	0,013	0,399
Energía	0,348	-0,299	-0,282	-0,065	0,203
Industria	-0,021	-0,209	-0,189	-0,154	0,665
Construcción	-0,053	-0,258	-0,078	-0,173	0,919
Servicios	0,243	-0,215	0,232	-0,357	0,879

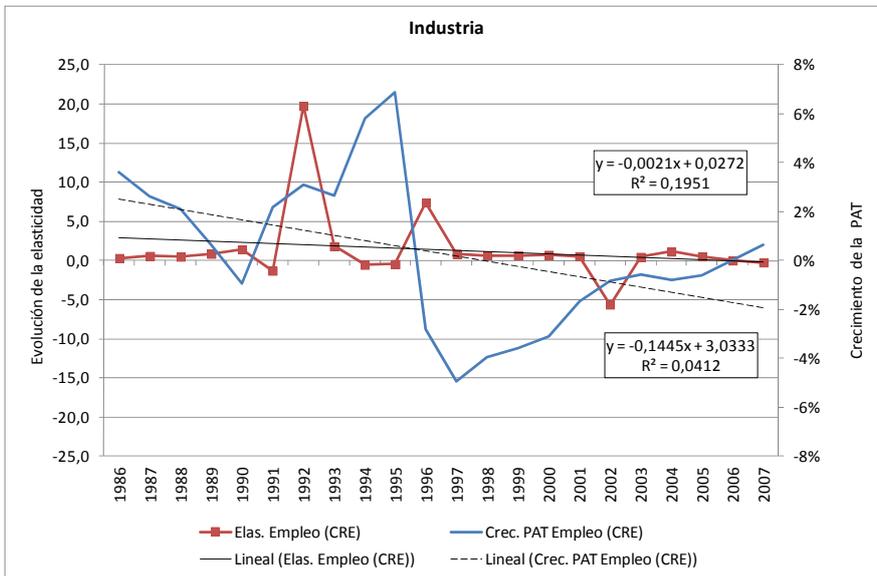
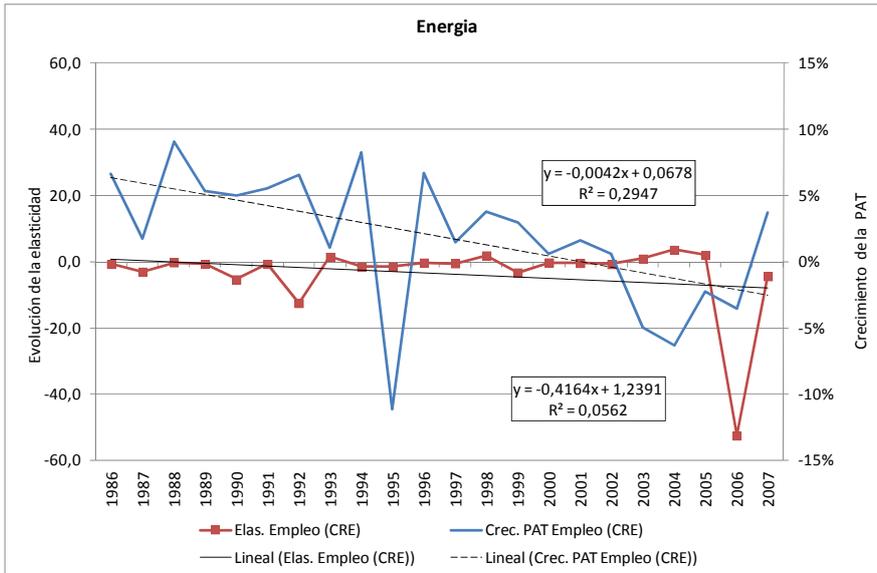
Fuente: Elaboración propia sobre datos de CNE, INE.

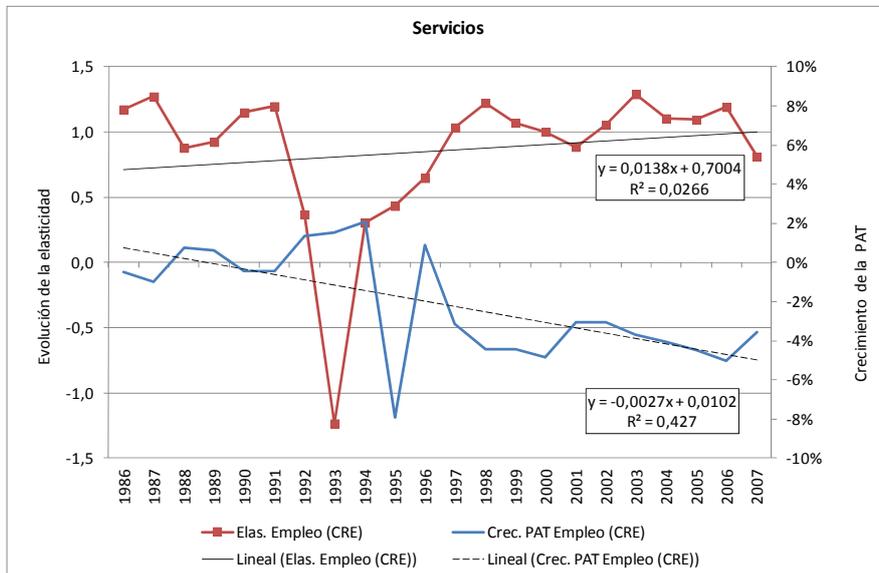
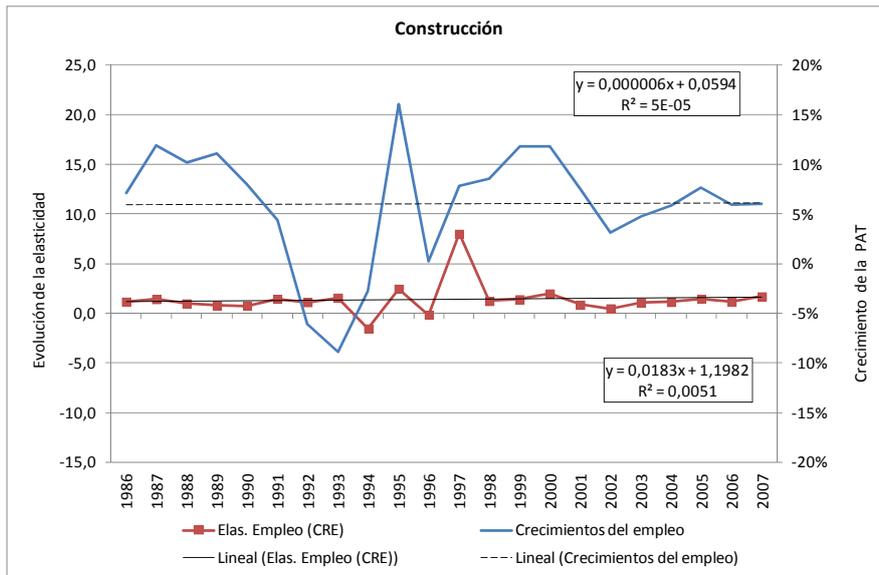
Así, en un marco de fuerte correlación entre incremento del PIB y del empleo, el salario mínimo no parece haber influido negativamente en el empleo de la energía y de los servicios, lo que sugiere que ambos sectores se han visto influidos por otros factores de demanda. En cambio, la evolución decreciente de la ganancia media en el conjunto de estos años ha coincidido con aumentos del empleo en todos los sectores. Cosa que ha sucedido asimismo con el comportamiento del PIB.

Estas conclusiones se ven reforzadas o matizadas al utilizar como base del análisis la estimación de elasticidades empleo-PIB (Gráfico 7.8). Cabe señalar que esta elasticidad (variación porcentual del empleo partida por la variación porcentual de la producción) se ha mantenido estable la mayor parte del tiempo -aunque con altibajos- en la agricultura, la energía y la industria. Simultáneamente, en la construcción y en los servicios sobre todo, ha aumentado; lo que es especialmente claro hasta 2006-2007. Este incremento, como es lógico y no podía ser de otra manera, es el reverso del acusado descenso registrado en la **productividad del trabajo (PAT)** de ambos sectores, como también queda patente en dicho Gráfico.

Gráfico 7.8. Elasticidad entre el empleo y el PIB real por sectores. España.







Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE, INE.

7.5. Los salarios y su vinculación con la tasa de paro.

Las relaciones expuestas no resultan demasiado intensas para el período analizado, salvo por lo que respecta a los sectores construcción y servicios en los últimos años. Para completar estos resultados se relaciona la evolución del SMI con la evolución del paro total y el de los jóvenes, estimándose el coeficiente de correlación entre ambas.

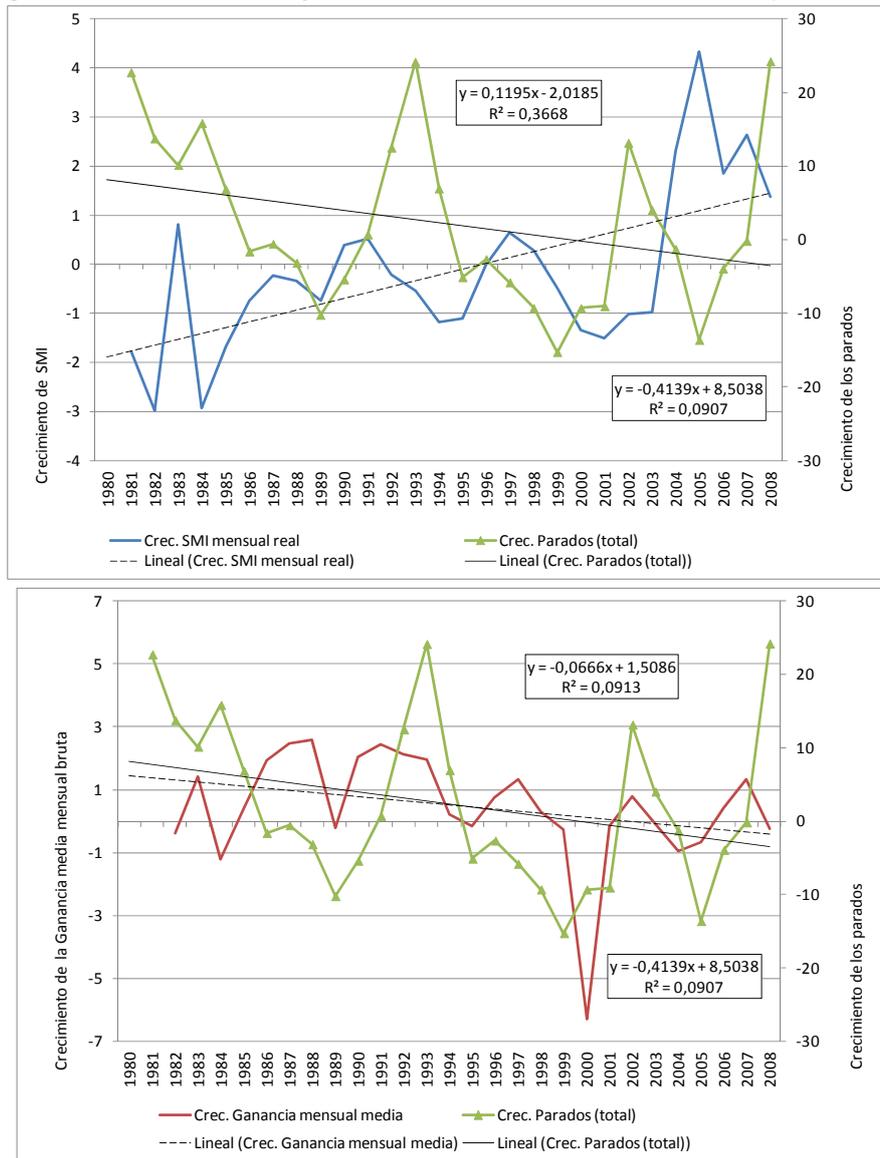
Cuadro 7.3. Índices de correlación entre la evolución anual del SMI, la Ganancia media mensual bruta y diferentes medidas de paro. 1980 a 2008. España.

	<i>Correlación SMI</i>	<i>Correlación Ganancia media</i>
Valores absolutos		
Parados Total	-0,33	0,29
Parados <25 años	0,30	-0,48
Parados >=25 años	-0,64	0,78
Crecimientos		
Crec. Parados (total)	-0,32	0,20
Crec. Parados (< 25 años)	-0,23	0,18
Crec. Parados (>=25)	-0,37	0,21

Fuente: Elaboración propia sobre datos de CNE y EPA, INE.

En el Cuadro 7.3 se observa que la evolución del SMI guarda una relación positiva con la evolución total del paro a excepción del caso de los jóvenes (menores de 25 años), de forma que a medida que el SMI real ha ido cayendo, el desempleo del grupo también lo ha hecho. Comportamiento que afecta en cambio a los mayores de 25 años al tomar como elemento de comparación el salario medio y a todos los grupos al considerar tasas anuales de variación (Véase Cuadro citada), si bien con valores de correlación poco significativos.

Gráfico 7.9. Crecimiento del paro en relación con el crecimiento de la ganancia bruta mensual y el crecimiento del SMI. 1980 a 2008. España.



Fuente: CRE y EPA, INE.

Las tendencias seguidas por el SMI y la ganancia media en relación con el crecimiento del paro figuran en el Gráfico 7.9. Los ciclos de ambas series son

mucho más clarividentes en el caso de la ganancia media que en el SMI. En relación a esta última, saltos de cierta entidad traen aparejado un incremento del paro cuando se tiene en cuenta cierto retardo, evidencia que se constata en los años 1989, 2000 y 2004-2005. Y en relación a la ganancia media los efectos son bastante más claros; especialmente después de los incrementos experimentados por la misma en fechas situadas en torno a 1982, 1989-90, 2000 y en 2005 sobre todo.

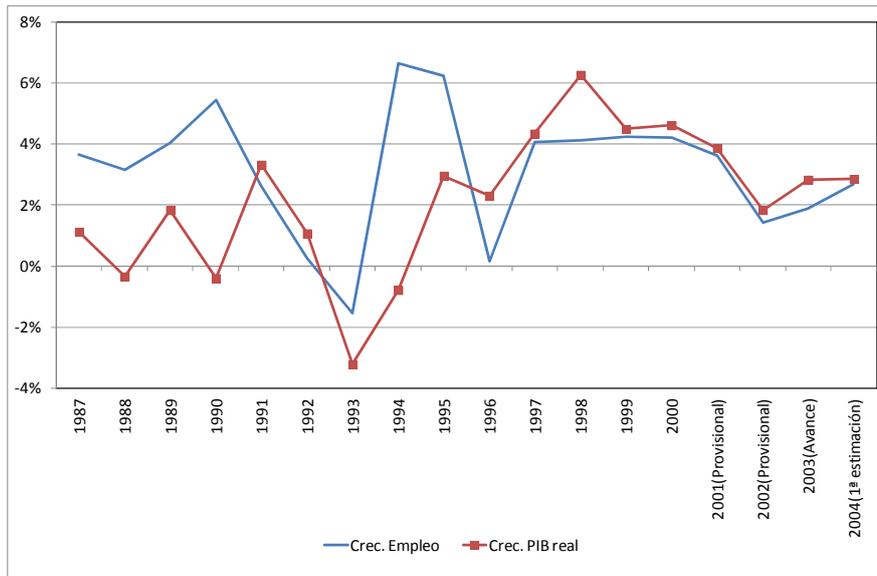
7.6. El caso de la Comunidad de Madrid.

Este análisis finaliza con un apunte especial en torno a la Comunidad de Madrid. Para ello hay que acudir a los datos aportados por la contabilidad regional de España (CRE) limitando el periodo temporal de análisis hasta el año 2004. No obstante, se mantiene la referencia del SMI y la ganancia media mensual en términos reales para el conjunto de nacional.

En la región de Madrid el crecimiento del empleo y la producción han sido superiores al caso nacional, existiendo una clara evolución paralela –con desviaciones que recogen desfases parciales- entre las dos variables (Gráfico 7.10). La elasticidad del empleo respecto al PIB se ha mantenido en línea ascendente y estable después, a partir de 1996 (Gráfico 7.11).

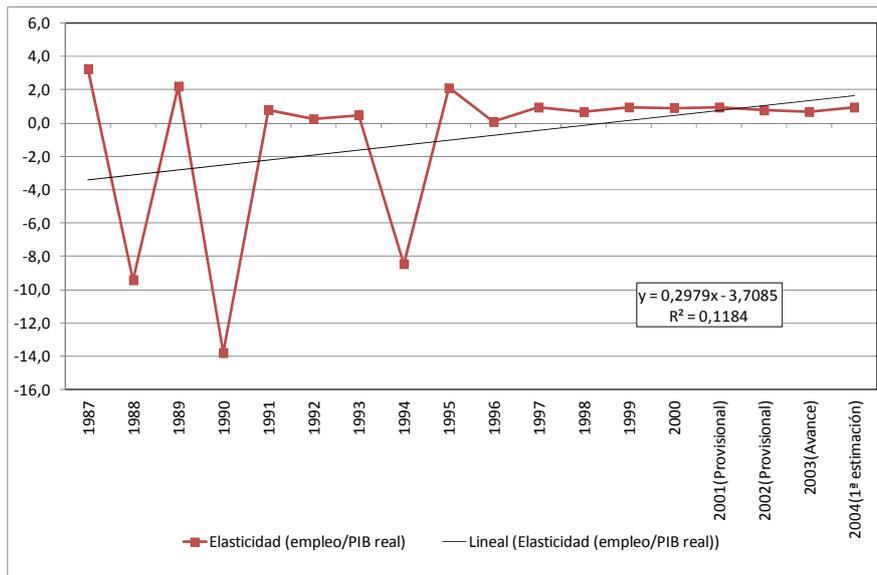
Finalmente hay que señalar que la evolución del SMI no se ha relacionado de manera palpable dentro de la Comunidad de Madrid con la evolución del empleo y del PIB (Cuadro 7.4). Es en cambio la ganancia media mensual la que realmente se encuentra correlacionada con la evolución del PIB madrileño y, sobre todo, con el cambio de la estructura empleo-producción.

Gráfico 7.10. Crecimiento del empleo y del PIB real en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia sobre datos CRE. INE.

Gráfico 7.11. Elasticidad entre el empleo y el PIB real para la Comunidad de Madrid.



Fuente: elaboración propia sobre datos CRE. INE.

Cuadro 7.4. Índices de correlación entre la evolución anual salarial y el empleo y el PIB para la Comunidad de Madrid 1980 a 2008.

<i>Variables</i>	<i>Correlación</i>
Crecimiento Empleo y Crecimiento PIB	0,287
Crecimiento Empleo y Crecimiento SMI	-0,127
Crecimiento PIB y Crecimiento SMI	0,097
Crecimiento empleo y Crecimiento Ganancia Media Mensual	-0,260
Crecimiento PIB y Crecimiento Ganancia Media Mensual	-0,471
Elasticidad Empleo-PIB y Crecimiento SMI	-0,045
Elasticidad Empleo-PIB y Crecimiento Ganancia Media Mensual	-0,256

Fuente: Elaboración propia sobre datos de CRE y EPA, INE.

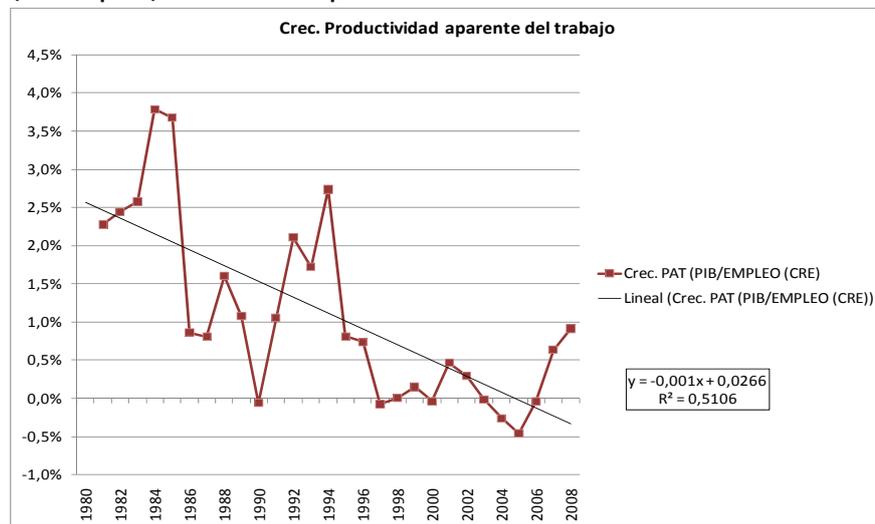
En síntesis, parece deducirse que, a la vez que Madrid ha sabido aprovechar el "abaratamiento" de la mano de obra a nivel global, no ha resultado muy afectada por la evolución del SMI. Ello podría ser indicativo de que el empleo madrileño no se encuentra fuertemente vinculado a aquellos grupos de población con ganancias próximas al SMI y, por tanto, dependientes de su evolución.

8. La utilización del factor trabajo por el sistema productivo

8.1. Coeficientes producción-empleo

El Gráfico 8.1 recoge, en términos agregados, las variaciones registradas en la productividad aparente del trabajo a lo largo del periodo 1980-2008⁷⁷. En el Gráfico se refleja, simultáneamente y en valor inverso, la intensidad con la que se utiliza el factor trabajo en el proceso productivo. De esta manera, una caída en la productividad significa, realmente, que el volumen de utilización de trabajo por unidad de producto (en términos de Valor Añadido Bruto) ha crecido. Fenómeno que puede estar asociado a la aparición o expansión de actividades intensivas en mano de obra o a la utilización más intensiva de trabajo en actividades con mayor importancia relativa del capital respecto a la media o, simplemente, a subidas más lentas de la producción.

Gráfico 8.1. Evolución de la Productividad Aparente del Trabajo (PIB/Empleo). 1980-2008. España.



Fuente: Elaboración sobre datos CNE. INE.

⁷⁷ Paralelamente se ha realizado un análisis más detallado para España y las distintas CCAA.

Cuadro 8.1. Empleo creado por cambios en los coeficientes producción-empleo en España y en la Comunidad de Madrid. (Ocupados EPA, medias)

Bloque A)

SECTOR	1995			2004				2007			
	Empleo 1995 (Miles personas)	VAB(*) 1995 (Millones euros)	CO (**) 1995 (Millones euros/Miles persona)	Empleo 2004 (Miles personas)	VAB 2004 (Millones euros)	CO (**) 2004 (Millones euros/Miles persona)	EES(****) 2007 (Miles personas)	Empleo 2007 (Miles personas)	VAB(*) 2007 (Millones euros)	CO (**) 2007 (Millones euros/Miles persona)	EES(****) 2007 (Miles personas)
SECTOR ESPAÑA											
AGRICULTURA	1.106,5	17.666,9	15,968	988,9	23.900,2	24,168	1.496,7	925,5	23.164,8	25,029	1.450,9
INDUSTRIA	2.575,2	96.159,3	37,340	3.210,9	126.451,2	39,382	3.386,5	3.261,8	133.120,0	40,812	3.665,1
CONSTRUCC.	1.193,8	38.229,5	32,023	2.253,3	60.226,5	26,728	1.880,7	2.697,3	68.857,0	25,528	2.146,5
SERVICIOS	7.636,5	319.174,9	41,795	11.517,7	431.904,4	37,499	10.333,9	13.471,3	491.680,1	36,498	11.764,1
TOTAL (****)	12.512,1	470.992,5	37,643	17.970,8	642.487,7	35,752	17.067,9	20.356,0	716.886,5	35,217	19.044,3
SECTOR CM											
AGRICULTURA	15,8	173,1	10,995	21,6	247,9	11,477	22,6	25,9	212,5	8,204	19,1
INDUSTRIA	295,9	12.995,9	43,920	372,7	16.845,0	45,197	384,0	335,2	18.244,4	54,428	415,6
CONSTRUCC.	139,2	6.008,8	43,167	295,0	9.193,7	31,165	213,1	318,3	10.640,4	33,429	246,5
SERVICIOS	1.251,8	59.221,1	47,309	2.016,2	87.448,5	43,373	1.848,1	2.373,2	98.897,3	41,673	2.090,8
TOTAL (****)	1.702,7	78.387,1	46,037	2.705,5	113.809,7	42,066	2.472,0	3.052,6	128.154,9	41,982	2.783,7

(*) VAB = Valor Añadido Bruto

(**) CO = Coeficientes producción-empleo (VAB/Empleo) para las fechas indicadas

(***) EES = Niveles estimados de empleo bajo el supuesto de haberse mantenido invariables los coeficientes producción-empleo registrados en 1995.

(****) Cuando aparecen diferencias en los totales se deben a redondeos internos de los cálculos.

Bloque B)

<i>Empleo sectorial creado por cambios en los coeficientes CO (*) : Total España (Miles)</i>	<i>En el periodo 1995-2004</i>	<i>En el periodo 1995-2007</i>
*Agricultura	-507,8	-525,4
*Industria	-175,6	-403,3
*Construcción	+372,6	+550,8
*Servicios	+1.183,8	+1.707,2
*Total (**)	+902,9	+1.311,7
*Empleo conjunto creado en Construcción y Servicios por cambios en sus coeficientes	+1.556,4	+2.258,0
<hr/>		
<i>Empleo sectorial creado por cambios en los coeficientes CO: Com. Madrid (miles)</i>	<i>En el periodo 1995-2004</i>	<i>En el periodo 1995-2007</i>
*Agricultura	-1,0	-6,8
*Industria	-11,3	-80,4
*Construcción	+82,0	+71,8
*Servicios	+168,2	+282,4
*Total (**)	+237,9	+267,0
*Empleo conjunto creado en Construcción y Servicios por cambios en sus coeficientes	+250,2	+354,2

(*) CO = Coeficientes producción-empleo (VAB/Empleo) para las fechas indicadas

(**) Cuando aparecen diferencias en los totales se deben a redondeos internos de los cálculos.

Cuadro 8.2. Empleo creado por cambios en los coeficientes producción-empleo en España y en la Comunidad de Madrid. (Empleo a tiempo completo tomando como base jornada laboral de 37,5 hora semanales)

Bloque A)

SECTOR	1995 ESPAÑA			2004 ESPAÑA				2007 ESPAÑA			
	Empleo 1995 (Miles personas)	VAB (*) 1995 (Miles euros)	CO (**) 1995 (Miles euros/Miles personas)	Empleo 2004 (Miles personas)	VAB (*) 2004 (Miles euros)	CO (**) 2004 (Miles euros/Miles personas)	EES (***) 2004 (Miles personas)	Empleo 2007 (Miles personas)	VAB (*) 2007 (Miles euros)	CO (**) 2007 (Miles euros/Miles personas)	EES (***) 2007 (Miles personas)
AGRICULTURA	1.357,7	17.666,9	13,012	1.167,9	23.900,2	20,464	1.836,8	925,2	23.164,8	25,038	1.780,3
INDUSTRIA	2.786,8	96.159,3	34,505	3.474,7	126.451,2	36,392	3.664,7	3.453,2	133.120,0	38,550	3.858,0
CONSTRUCC.	1.303,9	38.229,5	29,319	2.484,7	60.226,5	24,239	2.054,2	2.907,3	68.857,0	23,684	2.348,5
SERVICIOS	8.023,9	319.174,9	39,778	11.852,1	431.904,4	36,441	10.857,9	12.910,6	491.680,1	38,083	12.360,6
TOTAL(****)	13.460,6	470.992,5	34,990	18.879,4	642.487,7	34,031	18.362,0	20.196,4	716.886,5	35,496	20.488,3
SECTOR	1995 COMUNIDAD DE MADRID			2004 COMUNIDAD DE MADRID				2007 COMUNIDAD DE MADRID			
	Empleo 2005 (Miles personas)	VAB 1995 (Miles euros)	CO 1995 (Miles euros/Miles personas)	Empleo 2004 (Miles personas)	VAB 2004 (Miles euros)	CO 2004 (Miles euros/Miles personas)	EES 2004 (Miles personas)	Empleo 2007 (Miles personas)	VAB 2007 (Miles euros)	CO 2007 (Miles euros/Miles personas)	EES 2007 (Miles personas)
AGRICULTURA	17,8	173,1	9,725	25,4	247,9	9,759	25,5	22,1	212,5	9,615	21,8
INDUSTRIA	317,9	12.995,9	40,880	403,4	16.845,0	41,757	412,1	349,5	18.244,4	52,201	446,3
CONSTRUCC.	149,9	6.008,8	40,085	322,9	9.193,7	28,472	229,4	324,2	10.640,4	32,820	265,4
SERVICIOS	1.324,5	59.221,0	44,712	2.088,5	87.448,5	41,871	1.955,8	2.254,6	98.897,3	43,865	2.211,9
TOTAL(****)	1.810,5	78.387,1	43,296	2.840,2	113.809,7	40,071	2.628,6	2.950,4	128.154,9	43,436	2.960,0

(*) VAB = Valor Añadido Bruto

(**) CO = Coeficientes producción-empleo (VAB/Empleo) para las fechas indicadas.

(***) EES = Niveles estimados de empleo bajo el supuesto de haberse mantenido invariables los coeficientes producción-empleo registrados en 1995.

(****) Cuando aparecen diferencias en los totales se deben a redondeos internos de los cálculos.

Bloque B)

<i>Empleo sectorial creado por cambios en los coeficientes CO (*): Total España (Miles)</i>	<i>En el período 1995-2004</i>	<i>En el período 1995-2007</i>
*Agricultura	-668,9	-855,1
*Industria	-190,0	-404,8
*Construcción	+430,5	+558,8
*Servicios	+994,2	+550,0
*Total (**)	+517,4	+291,9
*Empleo conjunto creado en Construcción y Servicios por cambios en sus coeficientes	+1.424,7	1.108,8
<i>Empleo sectorial creado por cambios en los coeficientes CO (*): C.Madrid (Miles)</i>	<i>En el período 1995-2004</i>	<i>En el período 1995-2007</i>
*Agricultura	-0,1	+0,3
*Industria	-8,7	-96,8
*Construcción	+93,5	+58,8
*Servicios	+92,7	+42,7
*Total (**)	+177,4	+4,4
*Empleo conjunto creado en Construcción y Servicios por cambios en sus coeficientes	+186,2	+101,5

(*) CO = Coeficientes producción-empleo (VAB/Empleo) para las fechas indicadas

(**) Cuando aparecen diferencias en los totales se deben a redondeos internos de los cálculos.

En la estimación de tales coeficientes y en materia de empleo se han utilizado dos tipos de datos: i) Empleo en número de personas, tal como aparece en la EPA (medias anuales); ii) Empleo a tiempo completo, cuyos cálculos se han llevado a cabo en la presente investigación tomando como base una semana de 37,5 horas. También se incluyen datos de empleo proporcionados por Contabilidad Nacional. Las Cuadros 8.1 y 8.2 que se adjuntan en el texto reflejan los coeficientes aludidos.

En el período 1995-2007 han aumentado los coeficientes VAB/Empleo en España referidos a total sectores, construcción y servicios, lo que significa que se ha producido una subida en el grado de utilización de mano de obra por unidad de producción y especialmente en los sectores aludidos. En el plano regional el crecimiento del coeficiente total sectores se da en la mayoría de comunidades con la excepción de Asturias, Castilla-León, Extremadura, Galicia, Navarra y País Vasco.

Este comportamiento espacial de los coeficientes se produce en un contexto de caída de los salarios medios reales, como se vio anteriormente (concretamente los salarios medios reales se estancan a partir de 1997, luego caen y vuelven a estancarse a un nivel más bajo hasta 2008). Con todo, no existe una relación clara entre las dos variables. Así en las cuatro primeras comunidades mencionadas, por ejemplo, el salario medio es de los más bajos de España, mientras que en las dos últimas resulta de los más altos. Para el resto de sectores se constata que en construcción el coeficiente aumenta en todas las CC.AA, excepto en Cantabria, C-León, Galicia y País Vasco, a la vez que en servicios el citado coeficiente aumenta siempre salvo en Andalucía (donde los salarios son más bajos).

En la Comunidad de Madrid estos fenómenos se han dado de forma más clara que en España en su conjunto. Y puesto que en la ganancia salarial media de la primera supera ampliamente a la media nacional, el hecho de registrarse en su sistema productivo una intensificación de mano de obra comparativamente más fuerte que en otras regiones dota a este fenómeno de mayor relevancia.

El comportamiento de los coeficientes se modifica entre períodos y su reflejo difiere, por tanto, en términos de las variaciones absolutas del empleo creado. Las Cuadros 8.1 y 8.2 profundizan en estas cuestiones (parte inferior de las Cuadros), mostrando qué parte del mismo se debe a la pura expansión de la producción en ausencia de cambios en la proporción en

que se combinan capital y trabajo y qué parte corresponde al cambio en esa combinación. Las estimaciones contenidas en estas Cuadros permiten distinguir por tanto entre el *efecto total*, el *efecto-producción* y el *efecto-cambio* en los coeficientes. A este último se denomina aquí creación de empleo estructural.

Tanto si manejamos la variable empleo en "número de personas" como en "número de empleos a tiempo completo", se observa que la importancia del empleo creado por los procesos de intensificación de mano de obra ha sido elevada. La distinta evolución del salario real medio acompaña a estos comportamientos: en el período 1995-2004 (con salarios en descenso o estancados), el empleo creado por un uso más intensivo de trabajo (esto es, por el desdoblamiento o aparición de ocupaciones y puestos de trabajo de baja cualificación) ha sido muy importante. En 2005-2007 esa creación se amortigua. En el período 1995-2007 el conjunto de personas ocupadas aumentó en 7.843,9 miles (con la correspondiente subida del segmento de empleo a tiempo parcial) y en términos de empleos a tiempo completo, la subida equivale a 6.735,8 miles.

¿A qué se deben los procesos de intensificación del factor trabajo registrados en estos años?. No hay duda que la disponibilidad de una oferta de trabajo prácticamente ilimitada, procedente de la inmigración, ha contribuido decisivamente a lo ocurrido. Porque esa disponibilidad ha permitido la aceptación, por parte de un elevado número de los nuevos trabajadores incorporados en España, de salarios más bajos que la media; lo que se refleja naturalmente en una caída-estancamiento en el salario medio real en nuestro país a lo largo de buena parte de esos años, especialmente hasta 2005, como se puso de manifiesto en el apartado 7.1.

8.2. Cambios estructurales en el empleo

Con seguridad puede decirse que un volumen de puestos de trabajo como el creado no se hubiera generado a niveles salariales más altos, especialmente en los puestos de baja cualificación. La capacidad de compra de la población española no podría haber hecho frente a precios más elevados de los servicios y bienes ahora producidos a costes inferiores. La intensificación en el uso del factor trabajo, recogido por la evolución de los coeficientes en el período 1995-2004, está detrás de estos hechos.

Concretamente, el número de puestos de trabajo creados en la construcción y en los servicios en el período 1995-2007, fruto de esa intensificación, asciende a más de 2.258 miles si computamos personas (29% del total empleo creado) y a 1.108,8 miles si computamos puestos de tiempo completo. En la Comunidad de Madrid esos valores ascienden a 354,2 miles (26% del total empleo creado) y 101,5 miles, respectivamente (parte inferior de las Cuadros 8.1 y 8.2).

En síntesis, el abaratamiento del factor trabajo –especialmente en actividades y ocupaciones de baja cualificación profesional- ha posibilitado la producción de bienes y servicios a costes viables desde el punto de vista de la demanda potencial del mercado. Remuneraciones similares a la media previa de ganancias no habría hecho factible lanzarlos al mercado a precios alcanzables para una parte de familias y de la sociedad española en su conjunto.

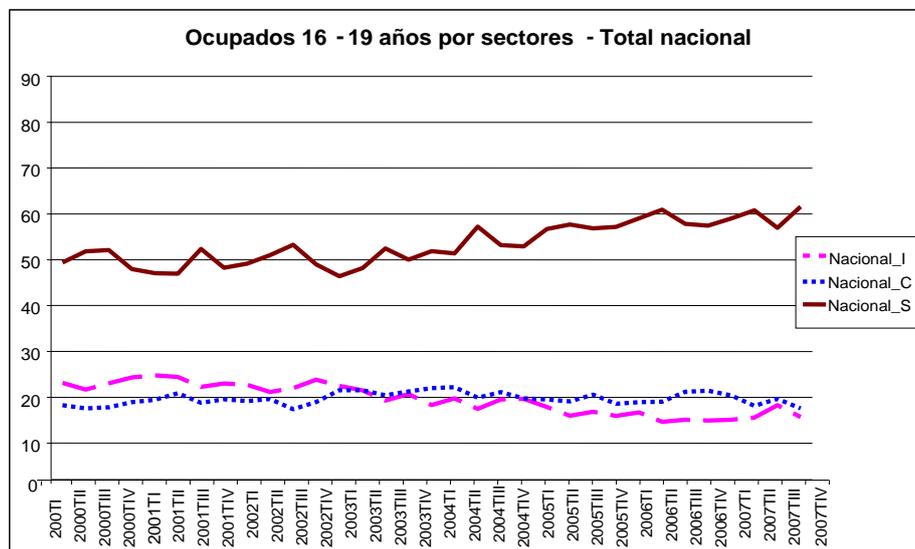
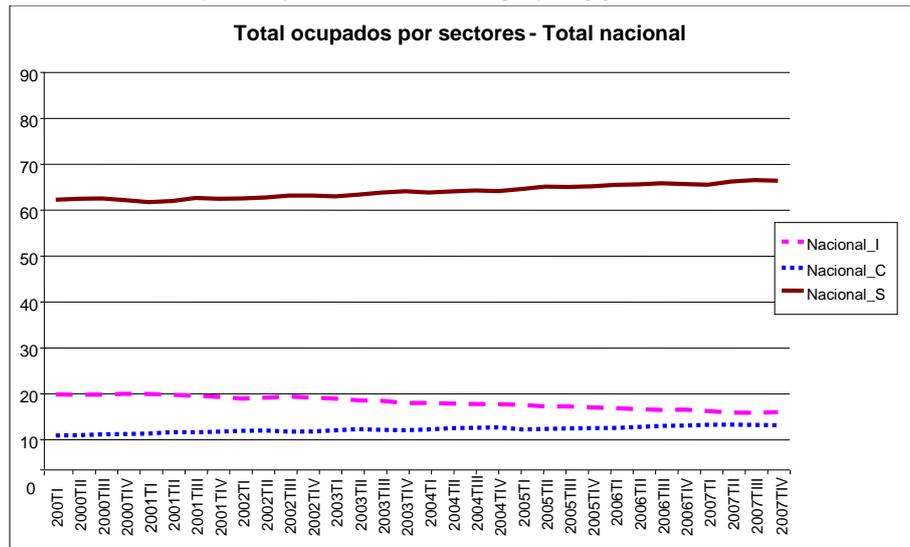
9. Análisis del empleo de los jóvenes de 16 a 19 años en su relación con el SMI.

9.1. Empleo de los jóvenes de 16 a 19 años: Distribución por sectores y regiones

Puesto que el colectivo de jóvenes de 16 a 19 años es de ordinario uno de los grupos más afectados en su situación laboral por los cambios habidos o propuestos en el salario mínimo, en todos los países y circunstancias, ello justifica descender a un análisis pormenorizado de lo ocurrido en España en los últimos años en relación al mismo, concretamente en el período 2000-2008. Como paso previo hay que tener presente determinados rasgos puestos de manifiesto en su relación con el sistema productivo. Tal como refleja el Gráfico 9.1, los servicios concentran la mayor parte de ocupados de 16 a 19 años –al igual que ocurre con el total de ocupados-, pero la presencia de este colectivo en los servicios es ligeramente inferior en comparación con el total de ocupados. La tendencia en los últimos años apunta no obstante a un acercamiento. Así, mientras que a principios del año 2000 la diferencia era de más de 12 puntos porcentuales, en el primer trimestre de 2008 es de tan sólo 5. No obstante el aspecto más significativo es el despunte de los jóvenes de 16 a 19 años ocupados en el sector servicios en los terceros trimestres, lo que revela el elevado carácter de estacionalidad en el empleo entre este colectivo y, de forma notable, en dicho sector.

Por otro lado, al igual que ocurre para el total de ocupados, en los primeros años se observa una concentración mayor de jóvenes de 16 a 19 años en el sector de la industria con respecto a la construcción. No obstante, mientras que para el total de ocupados hay una cierta aproximación entre la industria y la construcción en los años siguientes –aunque a comienzos del 2008 la industria todavía seguía representando una mayor concentración de ocupados-, en el caso de los jóvenes de 16 a 19 años, en cambio, la industria absorbe un número ligeramente superior frente a la construcción hasta principios de 2003, momento en que este último sector adelanta al anterior en este campo. Su elevado ritmo de expansión en estos años, por tanto, hizo que las oportunidades laborales que ofrecía actuaran a modo de foco de atracción para este segmento de jóvenes.

Gráfico 9.1. Ocupados por sectores: total grupos y jóvenes de 16-19 años.



Fuente: EPA, INE.

Continuando con el colectivo de jóvenes de 16 a 19 años, los gráficos incluidos en el Bloque A del Anexo 1 (apartado 13.1) reflejan la existencia de diferencias regionales en cuanto a distribución sectorial. Cabe señalar en

primer lugar que hay un grupo de regiones donde la concentración de jóvenes de 16 a 19 años en el sector servicios está claramente por encima de la media nacional: Baleares, Canarias, Cataluña, Madrid y País Vasco; regiones que tienen en común un alto nivel de renta o un peso turístico importante. En segundo lugar, hay algunas regiones (Asturias, Cantabria, Navarra y La Rioja) donde se produce una acusada volatilidad en la distribución sectorial de los jóvenes de 16 a 19 años, lo que sugiere cierta inestabilidad en el empleo de este grupo en su ámbito. Encontramos finalmente la región de Castilla La Mancha donde las diferencias sectoriales en el empleo de este colectivo son mucho menos evidentes que en el total nacional, llegando incluso en algunos periodos a que la concentración de jóvenes de 16 a 19 años en servicios esté por debajo de la industria y/o construcción.

9.2. Los efectos del salario mínimo sobre la tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años

9.2.1. Fundamentos Teóricos

En relación a este asunto puede encontrarse literatura teórica y empírica que ofrece resultados en dos direcciones, tal como se puso de manifiesto en las secciones tercera y cuarta de este estudio. Por un lado nos encontramos con una larga lista de trabajos que proporcionan evidencia en el marco de una estructura de mercado competitiva y que presentan elasticidades negativas del empleo del colectivo de trabajadores de 16 a 19 años ante cambios en el salario mínimo (Hashimoto y Mincer, 1970; Welch, 1974; Hamermesh, 1981; Brown et al., 1982; Wellington, 1991; Neumark y Wascher, 1992; Deere et al., 1995; Currie y Fallick, 1996; Partridge y Partridge, 1998; Williams y Mills, 1998 y Baker et al., 1999; Pereira, 2003; Yuen, 2003; Neumark et al., 2004). Existe por otro lado una gama de trabajos que encuentran sin embargo efectos nulos o en algunos casos positivos del salario mínimo sobre el empleo de los jóvenes de 16 a 19 años y cuya sustentación teórica contempla la existencia de una estructura de monopsonio (Card y Krueger, 1995; Manning y Machin, 1996; Dickens et al., 1998, 1999; Bhaskar, 1999; Lang y Kahn, 1999) o la de salarios de eficiencia (Rebitzer y Taylor, 1995).

Los argumentos que baraja habitualmente este último grupo de autores para explicar el poder de mercado por parte del empleador son varios. Por

ejemplo, que a medida que aumenta el tamaño de una empresa resulta conveniente elevar los salarios para evitar situaciones de absentismo laboral o para alcanzar cotas superiores de eficiencia; con lo cual el coste medio del trabajo aumenta con el volumen de empleo. Otra posible causa de monopsonio se aduce que puede ser la falta de movilidad del factor trabajo, bien porque un escaso nivel de cualificación de los trabajadores implique disminuciones del producto marginal del mismo en caso de movilidad, bien por la existencia de fricciones (freno a las migraciones, existencia de algún tipo de discriminación, etc.) que impidan una asignación del trabajo a usos más productivos

De hecho, en la mayoría de los casos de monopsonio la fuente de poder por parte del empleador surge ante las limitaciones de los trabajadores a la hora de elegir el puesto de trabajo. En este sentido, el colectivo de trabajadores de 16 a 19 años se señala que puede presentar algunas características conducentes a la situación descrita. En particular, un menor nivel de cualificación y la falta de experiencia laboral de los jóvenes de 16 a 19 años acarrearían una restricción en la búsqueda de empleo y la existencia por tanto de cierto poder de mercado en manos de los empleadores.

Con todo y como más adelante se señala (véase sección 10, apartado uno), varias de estas situaciones pueden resultar compatibles con un modelo de mercado competitivo, lo que hace que los resultados de las investigaciones mencionadas no supongan una prueba fehaciente de la existencia de mercados de trabajo monopsonísticos. Existencia, por otra parte, solo constatada claramente en casos específicos y ligados a mercados de trabajo locales o en países con ausencia de sindicatos fuertes que contrarresten dicho poder (Elliott, 1991; MacConnell et al, 2007).

En países donde existe o se fomenta un mercado de trabajo dual fuerte (como sucede en España, pongamos por caso), coincidente con un claro predominio por parte de los sindicatos de las posiciones y planteamientos de los trabajadores insiders sobre los outsiders, podría interpretarse este hecho, aplicando la misma lógica, como si se tratara de una situación coadyuvante a que los empleadores detenten cierto poder.

En este marco precisamente y para el mercado laboral español, los estudios existentes no encuentran siempre resultados similares sobre el efecto del salario mínimo entre los jóvenes. Los primeros trabajos sobre el tema y otros

varios posteriores en este mismo ámbito, han venido proporcionando resultados de un efecto negativo y significativo del salario mínimo legal sobre el empleo de los jóvenes de 16 a 19 años (Pérez Domínguez, 1995; Dolado et al., 1996; González Güemes, 1997; Dolado et al., 1999; Pérez Domínguez et al., 2002), estudios que se centran básicamente en analizar el efecto sobre el empleo de los jóvenes de 16 a 19 años a nivel nacional sin tener en cuenta las diferencias entre regiones. Otros trabajos simultáneos o posteriores han profundizado en el análisis teniendo en cuenta bien las diferencias regionales existentes (Dolado et al., 1997), bien el comportamiento dinámico del empleo en respuesta a los cambios del salario mínimo (González Güemes et al, 2003).

En principio cabe esperar que el impacto de un salario medio sobre una determinada distribución de salarios sea mayor cuanto más próximo se encuentre el salario mínimo al salario medio. Por este motivo el enfoque comúnmente utilizado para examinar territorialmente los efectos del establecimiento y posterior revisión de un salario mínimo sobre el empleo consiste en utilizar el denominado Índice de Kaitz (IK), definido como el *cociente entre el salario mínimo y el medio en una determinada distribución de salarios*. Una de las razones para utilizar este índice es que permite recoger el efecto de factores de oferta y demanda de trabajo no observados, puesto que su denominador -el salario medio- llegará a verse afectado tanto por shocks de una como de otra clase.

Como se ha comprobado en secciones anteriores, el colectivo de jóvenes españoles de 16 a 19 años es el que presenta las retribuciones más bajas (sección 6, apartado dos), aspecto común por otra parte a los demás países de nuestro entorno. Esta es la razón de que el mismo haya sido reiteradamente utilizado en buena parte de los trabajos empíricos dirigidos a estudiar el impacto de los salarios mínimos sobre el empleo.

9.2.2. Evolución del Índice de Kaitz por sectores: España, CM y demás CCAA

En esta apartado se expone la evolución del Índice de Kaitz en las distintas CCAA para el periodo 2000TI-2008TI. Dado que es muy probable además que existan diferencias sectoriales tanto en los salarios medios como en el número medio de horas efectivas de trabajo, se ofrece simultáneamente la

evolución desagregada del índice para los sectores de industria, construcción y servicios.

La definición tradicional del Índice de Kaitz es el cociente entre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y el Salario Medio de una distribución salarial. Es prudente señalar sin embargo que aunque el SMI se fija a nivel nacional, existen razones para pensar que este llegue a ser diferente para cada Comunidad Autónoma. Por ejemplo, el número de horas efectivas trabajadas puede presentar cierta variabilidad entre las regiones así como a lo largo del tiempo. Si esto es así, un IK construido como un simple cociente entre el SMI y el salario medio de la región no recogería estas diferencias. Por estos motivos el IK aquí manejado se ha construido como el cociente entre los salarios mínimos por hora trabajada por los trabajadores a tiempo completo de la región y los salarios medios por hora trabajada por ese mismo referente. Los datos de SMI se han obtenido de las Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración⁷⁸ y los de salario medio y horas trabajadas de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. Como valor del salario medio se toma concretamente el correspondiente al coste salarial ordinario.

Cabe señalar, de entrada, que lo largo del período utilizado como referencia se observa por regla general una tendencia ligeramente creciente en la evolución del IK para la mayoría de las regiones, lo que pone de manifiesto un acercamiento del salario mínimo al salario medio de la región. Mas los gráficos ponen de manifiesto, igualmente, la existencia de diferencias regionales en cuanto al valor del índice. Así hay regiones, por ejemplo, que presentan los valores más bajos (siempre inferiores al 35%), como sucede en Cataluña, Madrid, Navarra y el País Vasco; paralelamente en otro grupo regional, compuesto por Murcia, Galicia y Extremadura el IK supera el nivel del 40%, llegando al 45% en el caso de esta última. Diferencias que son importantes a la hora de extraer conclusiones, pues si existe algún efecto significativo (positivo o negativo) del salario mínimo sobre el empleo de los trabajadores más jóvenes, debería esperarse que este fuese mayor en las regiones con valores más altos del IK.

En el plano sectorial las diferencias aludidas son muy significativas, encontrando varios patrones de conducta. En un grupo numeroso de regiones el IK de la industria está claramente por debajo del IK total: tal cosa

⁷⁸ <http://www.mtin.es/estadisticas/bel/IC/index.htm>

sucede en Aragón, Asturias, Cantabria, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco. Sin embargo, en regiones como Andalucía, Baleares, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura y Murcia, no se aprecian diferencias importantes entre ambos índices. En otro grupo lo destacable es que el valor del IK en el sector de la construcción se encuentra por encima del valor total; es el caso de Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Cataluña, Extremadura, Galicia, Murcia y Madrid. Por último, en todas las regiones excepto Asturias, el IK en los servicios toma valores muy similares al total (Ver apartado 13.1, Anexo 1, Bloque B).

9.2.3. Índice de Kaitz y tasa de empleo de los trabajadores de 16 a 19 años por CC.AA ⁷⁹

Descendiendo por tanto a nivel de CC.AA podemos preguntarnos si existe alguna relación entre las tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años y el valor del IK. Este es un fenómeno relevante que hay que tener presente de cara a interpretar los resultados del análisis econométrico que se realiza más adelante. A grandes líneas partimos de que la tasa de empleo de este colectivo se sitúa entre el 15% y el 20% y con una tendencia ligeramente ascendente en el tiempo en la mayoría de las regiones (Ver apartado 13.1, Anexo 1, Bloque C). Destacan sin embargo Asturias y el País Vasco por sus bajas tasas de empleo (en torno al 10%) y otras como Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana y Murcia por unos valores superiores (en torno al 25%). Un aspecto característico de las tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años es además su carácter estacional. Como puede observarse, en la mayoría de las CCAA estas tasas suelen presentar un pico en el tercer trimestre del año.

A modo de conclusión hay que decir que no parece deducirse un patrón claro que relacione los valores del IK con las tasas de empleo de los trabajadores de 16 a 19 años. Pues se encuentran regiones donde los valores de las tasas de empleo de este colectivo están más próximos –con algunas diferencias entre ellas– a los valores del IK como en Baleares, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid y Navarra, a la vez que en otras no ocurre tal cosa. Este es el caso de Cataluña, con un IK del 30-35% a lo

⁷⁹ Dichas tasas de empleo han sido extraídas de la Encuesta de Población Activa.

largo del tiempo y con tasas de empleo entre los trabajadores más jóvenes próximas al 25%; o el de Madrid, que con valores del IK ligeramente menores al del caso anterior, experimenta un importante crecimiento de las tasas de empleo a lo largo del período, duplicando su valor hasta alcanzar el 20% al final del mismo; o el de Baleares, que aun dentro de una tendencia ligeramente creciente -supera en media el 25% a partir del 2005- destaca por la enorme volatilidad en las tasas de empleo de este colectivo de jóvenes, caracterizadas por una marcada estacionalidad. Algo similar ocurre en el caso de Navarra, aunque aquí las tasas de empleo en término medio son ligeramente inferiores a las de Baleares, al igual que sucede con los valores del IK. Y finalmente aparecen otras regiones que presentan una mayor diferencia entre los valores del IK y los de las tasas de empleo del colectivo de jóvenes de 16 a 19 años: Asturias, Canarias, Cantabria, Extremadura, Galicia y Castilla y León.

En síntesis la relación entre los valores del IK y los de las tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años no ofrece pautas de regularidad en su comportamiento. Este hecho es claramente indicador de que detrás de las tasas de empleo de este colectivo juegan factores que van mucho más allá de los diferenciales salariales existentes entre los jóvenes y el resto de colectivos de cada Comunidad Autónoma. Factores que tienen que ver con el nivel de renta per cápita de la región, su dinamismo económico en un momento dado, su tradición cultural y profesional, la mayor o menor propensión de los jóvenes a mantenerse en el sistema educativo, etc.

9.3. Modelos econométricos

9.3.1. Modelos alternativos

Para examinar de manera exhaustiva el impacto del salario mínimo sobre la tasa de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años en el mercado laboral español a lo largo del período mencionado (2000-2008), se procede a estimar en este apartado una serie de modelos econométricos agrupados en dos grandes bloques en función de la definición adoptada del IK. Se parte de la definición del índice antes señalada (cociente entre los salarios mínimos por hora trabajada por los trabajadores a tiempo completo de la región y los salarios medios por hora trabajada correspondientes), que toma por tanto la forma siguiente:

$$I = W_{\min} / W_{med} \quad (1)$$

donde W_{\min} es el salario mínimo por hora trabajada por los trabajadores a tiempo completo y W_{med} el salario medio por hora trabajada.

Dado que, como muestran los Gráficos del apartado uno de esta misma sección, existen diferencias en la distribución sectorial del empleo de los trabajadores de 16 a 19 años por regiones, hay que controlar por estas diferencias a la hora de analizar el efecto de los salarios mínimos sobre el empleo. En consonancia con ello se plantea una definición alternativa a la expuesta anteriormente, donde el IK aparece expresado y calculado de la manera siguiente:

$$I_1 = \sum_i (O_i / O_t) (W_{\min} / W_{med_i}) \quad (2)$$

siendo O_i los ocupados del sector i , O_t los ocupados totales de la economía, y W_{med_i} el salario medio por hora trabajada en el sector i .⁸⁰. Definición que ahora permite tener en cuenta el peso de los distintos sectores en cada región así como las diferencias salariales entre sectores.

Utilizando ambas definiciones se procede a estimar en primer lugar un bloque de modelos estáticos y, posteriormente, otro bloque que recoge una especificación trimestral dinámica. En ambos se comienza con la estimación de un modelo básico aunque, como han apuntado trabajos previos (Neumark y Wascher, 1992, 1994; Baker et al., 1999; González Güemes et al., 2003) existe la necesidad de incorporar retardos en el IK debido a que la respuesta del empleo ante variaciones del salario mínimo podría actuar con cierto retraso. Incorporar esta dinámica es oportuno ya que, como luego se apreciará, es posible que el empleo de los jóvenes responda de manera positiva ante cambios contemporáneos del salario mínimo pero de forma nula o negativa pasado un cierto tiempo. Y puesto que, como antes se señaló, existe un elevado componente estacional en el empleo de los

⁸⁰ El subíndice i recoge tres sectores: industria, construcción y servicios.

jóvenes de 16 a 19 años, se incluye adicionalmente otro modelo que incorpora dummies trimestrales⁸¹.

Grupo A. Modelos Estáticos

a. Básico

$$y_{it} = \alpha + \gamma IK_{it} + \beta X_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it} \quad \varepsilon_{it} \sim iid; \quad i : \text{CCAA}; t : \text{Periodo} \quad (3)$$

b. Con retardos en el Índice de Kaitz

$$y_{it} = \alpha + \gamma IK_{it} + \sum_{s=1}^4 \delta_s IK_{it-s} + \beta X_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it} \quad \varepsilon_{it} \sim iid; \quad i : \text{CCAA}; t : \text{Periodo} \quad (4)$$

c. Con retardos en el Índice de Kaitz y dummies de trimestre

$$y_{it} = \alpha + \gamma IK_{it} + \sum_{s=1}^4 \delta_s IK_{it-s} + \beta X_{it} + \eta_i + \varpi_s + \varepsilon_{it} \quad \varepsilon_{it} \sim iid; \quad (5)$$

$i : \text{CCAA}; t : \text{Periodo}; s : \text{Trimestre}$

Grupo B. Modelos Dinámicos

a. Básico

$$y_{it} = \alpha + \gamma IK_{it} + \beta X_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it} \quad i : \text{CCAA}; t : \text{Periodo} \quad (6)$$

$$\varepsilon_{it} = \rho \varepsilon_{it-1} + v_{it} \quad v_{it} \sim iid$$

b. Con retardos en el Índice de Kaitz

$$y_{it} = \alpha + \gamma IK_{it} + \sum_{s=1}^4 \delta_s IK_{it-s} + \beta X_{it} + \eta_i + \varepsilon_{it} \quad \varepsilon_{it} \sim iid; \quad i : \text{CCAA}; t : \text{Periodo} \quad (7)$$

$$\varepsilon_{it} = \rho \varepsilon_{it-1} + v_{it} \quad v_{it} \sim iid$$

c. Con retardos en el Índice de Kaitz y dummies de trimestre

$$y_{it} = \alpha + \gamma IK_{it} + \sum_{s=1}^4 \delta_s IK_{it-s} + \beta X_{it} + \eta_i + \varpi_s + \varepsilon_{it} \quad \varepsilon_{it} \sim iid; \quad (8)$$

$$i : \text{CCAA}; t : \text{Periodo}; s : \text{Trimestre}$$

$$\varepsilon_{it} = \rho \varepsilon_{it-1} + v_{it} \quad v_{it} \sim iid$$

⁸¹ Se ha probado también utilizando como variable dependiente la tasa de empleo desestacionalizada. Los resultados son muy similares a los obtenidos en el modelo con dummies trimestrales.

donde:

y_{it} : Tasa de empleo del colectivo de jóvenes de 16 a 19 años por CCAA y periodo

IK_{it} : Índice de Kaitz por CCAA y periodo.

X_{it} : Variables explicativas. Las variables explicativas comunes a los tres modelos estimados son: *Ocup* (número total de ocupados en la región), *Temp* (ratio de temporalidad en la región), *Asalar_no* (Porcentaje de asalariados no cualificados en la región), *Inmig* (Porcentaje de inmigrantes en la región)

Como aclaraciones hay que señalar algunos puntos. *i)* En todos los casos se controla por efectos fijos de CCAA⁸². *ii)* Los ajustes econométricos se realizan a partir de series de datos trimestrales que comprende el periodo 2000T1-2008T1 ⁸³. *iii)* En concreto, los datos de tasa de empleo, así como la información contenida en el vector de variables explicativas X_{it} se han extraído de la Encuesta de Población Activa. *iv)* Por su parte los IK están contruidos a partir de los datos de salarios mínimos obtenidos de las Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración a la vez que los datos de salarios medios proceden de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral. *v)* Como nota final decir que la forma funcional que se adopta para la estimación es la logarítmica, de manera que el coeficiente estimado sobre el IK se interpreta como la elasticidad del empleo en el colectivo investigado respecto a variaciones en dicho índice.

⁸² Como han apuntado trabajos anteriores en la literatura (véase por ejemplo González Güemes et al., 2003), estimaciones del efecto de los salarios mínimos sobre la tasa de empleo del colectivo de jóvenes de 16 a 19 años que no controlen por efectos fijos de CCAA proporcionan estimadores insesgados.

⁸³ Utilizar datos trimestrales tiene además la ventaja de que permite recoger fluctuaciones que se producen a corto plazo en la demanda de trabajo.

9.3.2. Resultados obtenidos

La Cuadro 9.1 recoge los resultados de las estimaciones del Grupo A (Modelos estáticos) cuando la definición del IK no tiene en cuenta las diferencias sectoriales: ecuación (1).

Cuadro 9.1. Modelos Estáticos: Índice de Kaitz (IK), ecuación (1).

	<i>Básico</i>		<i>Con retardos en el IK</i>		<i>Con retardos en el IK y dummies trimestrales</i>	
	Coef	†	Coef	†	Coef	†
LogIK	1,065	4,00	-0,551	-1,28	0,447	0,96
LogIK_1			1,810	3,68	1,443	2,51
LogIK_2			2,600	5,16	0,466	0,80
LogIK_3			-2,793	-5,56	-0,507	-0,88
LogIK_4			0,823	1,88	0,392	0,87
Ocup	0,495	3,49	0,271	1,70	0,094	0,64
Temp	0,285	2,33	0,256	2,05	0,322	2,81
Asalar_noc	0,196	2,14	0,259	2,65	0,215	2,40
Inmig	-0,009	-0,61	-0,023	-1,37	-0,018	-1,14
Trim2					0,041	1,53
Trim3					0,210	9,16
Trim4					0,037	1,33
Constant	-5,788	-5,53	-7,321	-6,40	-7,597	-7,22
σ_n	0,497		0,390		0,379	
σ_ε	0,182		0,171		0,156	

LogIK: Logaritmo del Índice de Kaitz; LogIK_1: Logaritmo del Índice de Kaitz con un retardo; LogIK_2: Logaritmo del Índice de Kaitz con dos retardos; LogIK_3: Logaritmo del Índice de Kaitz con tres retardo; LogIK_4: Logaritmo del Índice de Kaitz con cuatro retardo.

Variables explicativas. *Ocup* (número total de ocupados en la región), *Temp* (ratio de temporalidad en la región), *Asalar_no* (Porcentaje de asalariados no cualificados en la región), *Inmig* (Porcentaje de inmigrantes en la región). *Trim1-Trim4* (Variables dicotómicas trimestrales)

Como se apuntó, introducir desfases en IK es relevante para analizar el efecto del salario mínimo sobre el empleo de este colectivo. Cuando no se incluyen se encuentra un efecto positivo y significativo del índice sobre su tasa de empleo; pero al introducir cuatro desfases trimestrales el efecto se vuelve negativo (aunque no significativo). Concretamente aparecen efectos positivos y significativos en los retardos uno, dos y cuatro y negativo y significativo en el tercero. Por último, cuando añadimos variables dicotómicas trimestrales, observamos sólo un efecto positivo y significativo en el primer desfase, a lo que hay que añadir el efecto positivo y marcadamente significativo de la dummy del tercer trimestre, lo que pone de manifiesto el elevado grado de estacionalidad del empleo de estos jóvenes.

En el Cuadro 9.2 se recogen las estimaciones del Grupo B (Modelos dinámicos). Como puede observarse, los resultados son muy similares a los obtenidos en el Grupo A: efecto positivo y significativo del IK en el Modelo Básico; efectos positivos y significativos en el primer y segundo desfase y negativo en el tercero cuando se incluye la variable con cuatro retardos trimestrales; y efecto positivo y significativo en el primer retardo cuando además se incorporan en las estimaciones variables dicotómicas trimestrales.

Cuadro 9.2. Modelos Dinámicos: Índice de Kaitz (IK), ecuación (1).

	<i>Básico</i>		<i>Con retardos en el IK</i>		<i>Con retardos en el IK y dummies trimestrales</i>	
	Coef	†	Coef	†	Coef	†
LogIK	1,099	3,26	-0,313	-0,70	0,462	1,01
LogIK_1			1,396	3,24	1,108	2,36
LogIK_2			2,788	6,21	0,706	1,45
LogIK_3			-2,752	-6,39	-0,638	-1,37
LogIK_4			0,497	1,14	0,312	0,73
Ocup	0,720	3,66	0,476	2,11	0,243	1,13
Temp	0,275	2,00	0,118	0,84	0,217	1,69
Asalar_noc	0,230	2,04	0,392	3,24	0,324	2,91
Inmig	-0,056	-2,60	-0,036	-1,49	-0,014	-0,62
Trim2					0,046	2,14
Trim3					0,206	9,76
Trim4					0,040	1,75
Constant	-7,380	-8,09	-7,574	-7,24	-7,492	-8,07
ρ	0,345		0,329		0,366	
σ_{η}	0,676		0,491		0,381	
σ_{ϵ}	0,172		0,165		0,147	

LogIK: Logaritmo del Índice de Kaitz; LogIK_1: Logaritmo del Índice de Kaitz con un retardo; LogIK_2: Logaritmo del Índice de Kaitz con dos retardos; LogIK_3: Logaritmo del Índice de Kaitz con tres retardos; LogIK_4: Logaritmo del Índice de Kaitz con cuatro retardos.

Variables explicativas. *Ocup* (número total de ocupados en la región), *Temp* (ratio de temporalidad en la región), *Asalar_no* (Porcentaje de asalariados no cualificados en la región), *Inmig* (Porcentaje de inmigrantes en la región). *Trim1-Trim4* (Variables dicotómicas trimestrales)

En las Cuadros 9.3 y 9.4 se reflejan las estimaciones de los Grupos A y B, respectivamente, pero tomando ahora como definición del IK la recogida por la ecuación (2). De las estimaciones resalta que tanto en los modelos estáticos como dinámicos aparece un efecto positivo y significativo en el valor actual del índice sobre la tasa de empleo del colectivo de jóvenes analizado cuando incluimos retardos del Índice y variables dicotómicas trimestrales.

Cuadro 9.3. Modelos Estáticos: Índice de Kaitz (IK), ecuación (2).

	<i>Básico</i>		<i>Con retardos en el IK</i>		<i>Con retardos en el IK y dummies trimestrales</i>	
	Coef	†	Coef	†	Coef	†
LogIK	0,173	2,55	0,000	0,00	0,358	3,13
LogIK_1			0,038	0,27	-0,056	-0,39
LogIK_2			0,671	4,89	0,012	0,08
LogIK_3			-0,398	-2,94	0,074	0,52
LogIK_4			-0,078	-0,75	0,011	0,10
Ocup	0,433	2,45	0,299	1,40	-0,081	-0,41
Temp	0,281	2,27	0,282	2,14	0,298	2,50
Asalar_noc	0,185	1,98	0,164	1,60	0,184	1,99
Inmig	-0,022	-1,36	-0,034	-1,87	-0,037	-2,26
Trim2					0,071	2,91
Trim3					0,245	9,61
Trim4					0,046	1,86
Constant	-2,063	-1,93	-1,304	-1,05	0,460	0,40
σ_{η}	0,464		0,381		0,337	
σ_{ε}	0,184		0,179		0,161	

LogIK: Logaritmo del Índice de Kaitz; LogIK_1: Logaritmo del Índice de Kaitz con un retardo; LogIK_2: Logaritmo del Índice de Kaitz con dos retardos; LogIK_3: Logaritmo del Índice de Kaitz con tres retardos; LogIK_4: Logaritmo del Índice de Kaitz con cuatro retardos.

VARIABLES explicativas. *Ocup* (número total de ocupados en la región), *Temp* (ratio de temporalidad en la región), *Asalar_no* (Porcentaje de asalariados no cualificados en la región), *Inmig* (Porcentaje de inmigrantes en la región). *Trim1-Trim4* (Variables dicotómicas trimestrales)

Sin embargo, no se observa ningún efecto significativo en los desfases del índice. De nuevo cabe destacar el valor positivo y significativo del coeficiente de la variable dicotómica del tercer trimestre, lo que pone de manifiesto que las oportunidades de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años se concentran fundamentalmente en empleos de carácter estacional que surgen en los terceros trimestres de año y que, como vimos anteriormente, se localizan fundamentalmente en el sector servicios.

Cuadro 9.4. Modelos Dinámicos: Índice de Kaitz (IK), ecuación (2).

	<i>Básico</i>		<i>Con retardos en el IK</i>		<i>Con retardos en el IK y dummies trimestrales</i>	
	Coef	†	Coef	†	Coef	†
LogIK	0,038	0,45	-0,004	-0,04	0,292	2,66
LogIK_1			-0,016	-0,14	-0,073	-0,64
LogIK_2			0,661	5,71	0,022	0,19
LogIK_3			-0,407	-3,66	0,015	0,14
LogIK_4			-0,215	-2,15	-0,051	-0,51
Ocup	0,952	4,1	0,876	2,98	0,424	1,51
Temp	0,260	1,85	0,168	1,14	0,175	1,34
Asalar_noc	0,190	1,63	0,246	1,93	0,310	2,67
Inmig	-0,058	-2,49	-0,025	-0,93	-0,016	-0,64
Trim2					0,064	3,24
Trim3					0,233	9,96
Trim4					0,042	2,06
Constant	-4,914	-5,5	-4,264	-3,91	-2,191	-2,32
ρ	0,362		0,355		0,413	
σ_{η}	0,884		0,819		0,453	
σ_{ϵ}	0,173		0,171		0,150	

LogIK: Logaritmo del Índice de Kaitz; LogIK_1: Logaritmo del Índice de Kaitz con un retardo; LogIK_2: Logaritmo del Índice de Kaitz con dos retardos; LogIK_3: Logaritmo del Índice de Kaitz con tres retardos; LogIK_4: Logaritmo del Índice de Kaitz con cuatro retardos.

Variables explicativas. *Ocup* (número total de ocupados en la región), *Temp* (ratio de temporalidad en la región), *Asalar_no* (Porcentaje de asalariados no cualificados en la región), *Inmig* (Porcentaje de inmigrantes en la región). *Trim1-Trim4* (Variables dicotómicas trimestrales)

En síntesis y a la vista de las estimaciones anteriores, podemos concluir que no aparece evidencia rotunda de un efecto negativo del salario mínimo sobre el empleo de los trabajadores de 16 a 19 años en el periodo 2000-2008. Por el contrario, parece haber evidencia de un efecto ligeramente positivo o nulo, resultado que está en línea con otras investigaciones sobre el tema (Card, 1995; Manning y Machin, 1996; Dickens et al., 1998, 1999; Bhaskar, 1999; Lang y Kahn, 1999). Esta interpretación, con todo, ha de enmarcarse en los acontecimientos que rodean estos fenómenos y a los que se hace alusión en la sección décima siguiente.

10. Consideraciones sobre la política de salarios mínimos y sus efectos

10.1. Salarios y empleo: ¿Resulta contradictoria la teoría a la luz de los hechos?

No parece, de acuerdo con los resultados empíricos de esta investigación, que exista evidencia de efectos desfavorables del SMI sobre el empleo en España en el período que va desde 2000 hasta el presente. Los resultados se refieren al colectivo de jóvenes de 16 a 19 años, grupo este analizado y que, potencialmente, sería uno de los primeros en recibir el impacto negativo del encarecimiento del precio del trabajo que la subida del SMI comporta. Con todo no podemos olvidar que la evidencia aportada por diversos estudios subraya para España efectos negativos de la demanda global de trabajo ante subidas salariales (Cuadro 10.1)

Cuadro 10.1. Elasticidades de demanda de trabajo respecto a los salarios en España.

Autores	Ámbitos de la elasticidad	Resultados
Lamo y Dolado (1993) (c)	Global: salarios reales (a corto plazo)	- 0,2
Lamo y Dolado (1993) (c)	Global: salarios reales (a largo plazo)	- 1,2
Raymond (1992) (c)	Global: salarios reales (a corto plazo)	- 0,5
Escobedo (1989) (c)	Industria agregada: 1975-1983 (a largo)	- 0,3
Dolado, Malo, Zabalza (1986) (b)	Industria agregada (a largo plazo)	- 1,2

Fuente: En la Sección 12 relativa a referencias bibliográficas figura la localización documental de estos trabajos.

¿Podría resultar válida la hipótesis de que, en el caso de los jóvenes, estamos ante la presencia de un mercado de trabajo de tipo monopsonista?⁸⁴.

⁸⁴ Véase lo expuesto en la Sección tercera donde se indica que, para un monopsonista, la subida de salarios (mínimos) en los jóvenes viene acompañada de un incremento de su empleo al ser el coste medio para el empleador inferior al

¿Tienen los empleadores españoles algún grado de poder como para afectar individualmente al salario medio del mercado?. Aunque el mayor o menor grado de realismo de los supuestos no es un buen criterio metodológico para la evaluación y selección de un modelo o teoría, no parece que dicho poder sea el factor que prevalece a tenor de la elevada atomización y dispersión existentes en la demanda de trabajo en nuestro país. Con todo, podría contraargumentarse que la fuente de poder por parte del empleador surge ante las limitaciones de los trabajadores a la hora de elegir el puesto de trabajo y que, en el caso de los de 16 a 19 años, su menor nivel de cualificación así como la falta de experiencia suponen serios frenos para la búsqueda de empleo.

Esto último implica afirmar que los jóvenes son salario-aceptantes en mayor medida que el resto de trabajadores. Tal diagnóstico podría teóricamente extenderse entonces a una larga serie de colectivos incluidos en lo que académicamente se denomina colectivo de outsiders en la negociación colectiva; mientras que el grupo de los *insiders* estaría compuesto por quienes pueden escaparse de esa situación de dependencia. Por otro lado la presencia en nuestro país de un mercado de trabajo dual intenso, íntimamente relacionado con el tipo de regulación laboral y la estructura de negociación colectiva vigentes, conduce a una acusada distinción y separación entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales. Situación desequilibrada en comparación con la reinante en los países núcleo de la UE. De ahí que la coexistencia de subidas en el SMI y en el empleo de los jóvenes a lo largo de estos años pueda ser explicada como compatible con un modelo de competencia dominado por el dinamismo y el cambio estructural de la demanda de trabajo, que registra además incrementos en su elasticidad respecto a los salarios de nivel inferior. Un modelo donde los aspectos institucionales (poder sindical y regulación) actúan como mecanismos efectivos que impiden el vaciado del mercado laboral hacia el que empujaría el libre juego de la oferta y la demanda⁸⁵.

Efectivamente existen motivos para explicar la ausencia de impacto negativo sobre el empleo de los jóvenes y la ausencia de incremento en sus

marginal. Para la explicación del monopsonio en el mercado laboral puede consultarse Elliot, 1991.

⁸⁵ Afirmación esta última que conduce a la conveniencia de analizar las causas de esa situación y a plantear dudas sobre la eficiencia y grado de simetría "paretiana" de los sistemas de regulación laboral y de relaciones laborales reinantes en nuestro país.

tasas de desempleo durante el período citado. En primer lugar, la economía española ha conocido estos años un proceso de rápido crecimiento económico –la tasa media de aumento del PIB real ha estado en torno al 3-4% anual, notablemente por encima de la media de la UE15-, lo que ha arrastrado consigo continuos desplazamientos de la demanda de trabajo para poder hacer frente a las nuevas exigencias de producción y servicios.

Este comportamiento ha sido paralelo -e influido por él favorablemente al mismo tiempo- al considerable aumento experimentado por la oferta de trabajo, derivado a su vez de la entrada de población inmigrante, con elevada tasa de participación laboral, y de la continuidad en la evolución ascendente de la tasa de actividad femenina de la población de nacionalidad española. Cuestión esta última influida por los cambios sociales registrados en España y por la modificación legislativa en favor de una mayor compatibilidad entre la vida profesional y familiar.

Estas dos fuerzas han impulsado el alto crecimiento registrado por el empleo en el período, que ha afectado a los distintos grupos de población en edad de trabajar. Lo que ha generado, finalmente, el aumento en varios puntos en las tasas de empleo de todos ellos, incluyendo a los jóvenes (jóvenes de 16 a 19 años y el resto). En términos teóricos esto significa, además, que el salario de equilibrio de mercado ha alcanzado muy probablemente nuevas cotas impulsado por el paulatino incremento de demanda (más concretamente por el desplazamiento de la función de demanda) y de su elasticidad.

La disponibilidad de una oferta de trabajo casi ilimitada eliminó buena parte de las restricciones previas que existían de mano de obra y con ello parte también de las que frenaban el crecimiento de la producción, especialmente en los sectores construcción y servicios. Sectores que han vivido, tal como se ha puesto de manifiesto en esta investigación, cambios estructurales importantes tanto en lo que a la intensificación del uso del factor trabajo por unidad de producción se refiere, como a variaciones significativas en sus estructuras ocupacionales, desdoblando puestos de trabajo de escaso contenido. A ello hay que sumar que la elasticidad de la demanda de trabajo asalariado respecto al PIB se viese igualmente robustecida estos años como igualmente quedó constatado en la sección octava.

A pesar del aumento de la demanda de trabajo y precisamente por la expansión de la oferta, el comportamiento medio de los salarios –y del SMI- ha registrado una senda ligeramente decreciente en términos reales. Resultado producido más que por la reducción del salario real en las ocupaciones de nivel de cualificación medio y alto, por la caída en los salarios de un porcentaje importante de nuevos trabajadores que han accedido a ocupaciones de bajo nivel. En suma, por un aumento en el grado de dispersión salarial.

10.2. SMI y medidas de fomento del empleo

Tampoco hay que desdeñar, a la hora de interpretar el escaso impacto de las paulatinas subidas nominales del SMI, el fenómeno de ilusión monetaria subyacente en las decisiones de contratación de trabajadores por parte de los empleadores españoles, con una presencia sustancial de pequeñas y medianas empresas. Fenómeno que tiene que ver con la existencia de un marco generalizado de subvenciones y o bonificaciones –nacionales o regionales- que hacen compleja la situación a la hora de esas tomas de decisión.

Pues muy probablemente el mayor coste de ciertos segmentos de mano de obra causados por subidas nominales en el SMI acaba diluyéndose en el seno de una batería compleja y mutable de bonificaciones a la contratación, cuyo conocimiento resulta las más de las veces precario por parte de tales empleadores. Una explicación exhaustiva de tales medidas así como la estimación de ahorro de costes –comparados con el SMI- se recogen en el Anexo 2 de este estudio (sección 13.2) y en el Cuadro 10.2 que aparece seguidamente.

Cuadro 10.2. Simulación de ahorro en los costes laborales ligados a bonificaciones.

<i>Situación</i>	<i>Ahorro mensual (% sobre el coste laboral total)</i>
Indefinido a tiempo completo. Inicial.	8,2%
Transformación de contrato temporal en indefinido.	
- A partir del 1/1/2007	5,1% (para 2008)
- Entre 1/7/2006 y 31/12/2006 86[1]	9,6% (para 2006)
- Entre 2004 y junio de 2006	6,6% (para 2005)

Fuente: Anexo 2 (Sección 13.2).

La necesidad de promover un mercado de trabajo que proporcione mejoras en las tasas de ocupación de ciertos segmentos de la población activa ha sido el origen de esas medidas. Las cuales van dirigidas a incentivar la contratación de aquellos trabajadores pertenecientes a grupos con especiales dificultades de inserción laboral (parados de larga duración, mayores de cuarenta años, jóvenes, mujeres, emigrantes retornados, etc.); a combatir la precariedad laboral y la temporalidad en el empleo; a fomentar el autoempleo o a promover la permanencia en el mismo.

Dado el objetivo de este estudio, han de tenerse en cuenta los posibles efectos moduladores de tales bonificaciones en el coste total laboral, tras producirse un incremento en la cuantía del SMI. La existencia de un marco generalizado de subvenciones y/ o bonificaciones en España interactúa con ese aumento del SMI, pudiendo llegar a introducir perturbaciones en las decisiones de las empresas en sus prácticas de contratación laboral.

Pues ese conjunto de ayudas, que resulta amplio y variado teniendo en cuenta que proceden tanto del Gobierno central como de las CC.AA y que tienen ya una larga tradición, forman una tupida y compleja red no siempre fácil de entender por las empresas receptoras de las mismas cuando contratan a alguno de los colectivos destinatarios. Sus niveles son además relativamente altos y superiores al aumento del coste laboral derivado de la actualización del SMI (véase Anexo 2, apartado 13.2, ya señalado).

No es descabellado interpretar que esa red de ayudas constituye una especie de "ruido de fondo" que envuelve los procesos de la toma de decisiones de contratación por los empleadores, sobre todo entre las PYMES. Esto significa que, muy probablemente, los efectos negativos potenciales de una subida del salario mínimo se diluyen en buena medida en ese marco de bonificaciones.

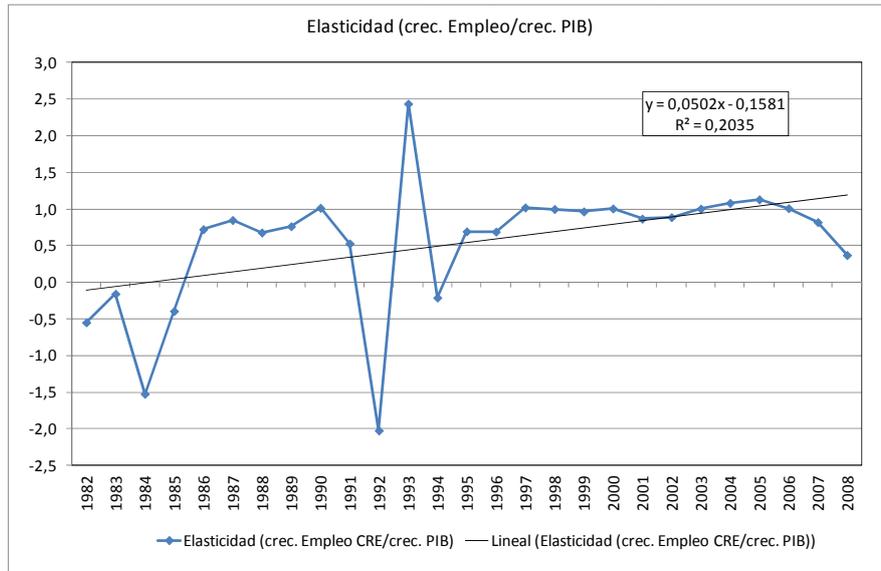
Pues puede resultar complejo para las empresas –y sobre todo entre las muy pequeñas-, dilucidar en detalle si la subida del salario mínimo implica una subida de costes cuando puede ser contrarrestada por la subvención. La extendida imagen que de esta situación se desprende para estos empleadores es que la subida del salario mínimo apenas les va a afectar realmente –en términos netos- en el caso de decidir llevar a cabo nuevas contrataciones o ampliaciones de plantilla. La conclusión de lo anterior es que encuentra sentido que los efectos de las subidas nominales del salario mínimo no se manifiesten en una menor propensión a la contratación, sobre todo en el caso de los colectivos con menores probabilidades de colocación, incluidos los jóvenes, que son clientes habituales de tal tipo de ayudas..

Otro posible efecto colateral del SMI en situaciones de atonía económica es el de requerir aumentos importantes en el presupuesto de las políticas del mercado de trabajo. Pues si el efecto del SMI llegase a ser negativo, con caídas de las tasas de empleo de ciertos grupos y el aumento en sus tasas de paro, la consecuencia sería probablemente la utilización más intensa de tales medidas, con el consiguiente aumento en el gasto. En síntesis, la cuantía de la reducción de ingresos por la Seguridad Social sería mayor y su compensación por tanto con cargo al presupuesto estatal o autonómico correspondiente superior también (aunque parte de dicha subvención entre dentro del concepto de gastos elegibles a efectos del Fondo Social Europeo). El capítulo de prestaciones por desempleo se vería afectado igualmente al registrarse un incremento en el número de desempleados con derecho a la prestación.

10.3. De nuevo las elasticidades

En el período estudiado se ha producido un cambio significativo en la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario, tal como se muestra en el Gráfico 10.1. Expresado el PIB en términos reales, la elasticidad es creciente hasta 2007 aunque desde 2005 su aumento se haya moderado. Conviene fijarse, simultáneamente, en el comportamiento de los salarios.

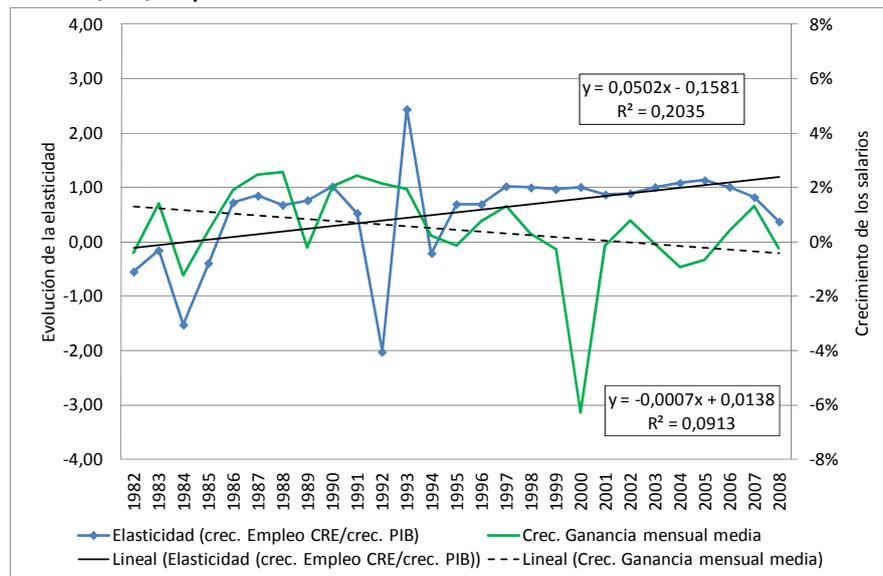
Gráfico 10.1. Elasticidad entre el empleo y el PIB real. España.



Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE. INE.

Así la variación de la ganancia salarial –expresada en cifras reales– ha seguido una senda negativa desde 1998 hasta 2005, salvo una ligera y parcial recuperación a mitad de camino. A partir de esta última fecha la ganancia real evoluciona positivamente (Gráfico 10.2). Cabría decir, por tanto, que la demanda de trabajo en España resulta aparentemente bastante sensible al comportamiento de los salarios.

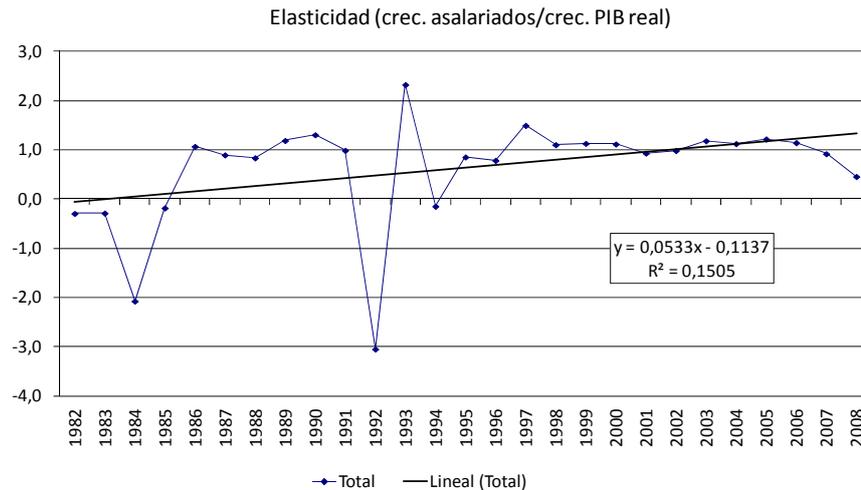
Gráfico 10.2. Elasticidad empleo/PIB y crecimiento de la ganancia mensual media (real). España.



Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE y Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

Este fenómeno se hace más palpable si en vez de tomar personas ocupadas tomamos únicamente el colectivo de asalariados. Haciéndolo así, los valores alcanzados por la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al PIB crecen de forma más rápida que en el caso anterior (Gráfico 10.3), registrando durante más de una década tasas de crecimiento que superan el uno por ciento anual. Este comportamiento de la elasticidad es, tal como se señaló, coincidente con la caída de los salarios reales.

Gráfico 10.3. Elasticidad entre el empleo asalariado y el PIB real. España.



Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE. INE.

Paralelamente al Gráfico anterior, en el Cuadro 10.3 se recoge el valor numérico de las elasticidades, que corrobora lo señalado. Para los dos últimos años (2007 y 2008), la elasticidad se reduce de forma significativa, coincidiendo con la subida del salario real y, ya en 2008, con la caída generalizada de la actividad productiva.

Concretamente, de dicha Cuadro se desprende que el aumento salarial real se registró en los años 1985-1993, donde se combinan elasticidades positivas y negativas. La caída del salario real comienza en 1994 y dura hasta 2005, combinando elasticidades positivas y sostenidas. En un contexto de mantenimiento del salario real, la elasticidad registra valores altos y sostenidos.

Paralelamente el SMI cae prácticamente todos los años hasta 2003 (excepto en 1990-91 y en 1996-98) y crece a partir de 2004 hasta el presente. La elasticidad salta a partir de crecimientos fuertes del PIB (5,6, 5,2, 4,7, 3,7), en los años 1987-1990. En 1997-2001 el PIB vuelve a crecer de forma fuerte (3,5, 4,5, 4,7, 5,1, 3,6) y salta la elasticidad. Se modera algo el crecimiento del PIB a partir 2002 y la elasticidad se mantiene en niveles altos.

Cuadro 10.3. Evolución de la Elasticidad "Empleo Asalariado-PIB", del PIB, de la Ganancia salarial mensual y del Salario mínimo interprofesional (1982-2008). España.

Año	Elasticidad	PIB	Salarios	SMI
1982	-0,3	1,6	-0,4	-3,0
1983	-3,0	2,2	1,4	0,8
1984	-2,1	1,5	-1,2	-2,9
1985	-0,2	2,6	-1,7	-1,7
1986	1,1	3,2	1,9	-0,7
1987	0,9	5,6	2,5	-0,2
1988	0,8	5,2	2,6	-0,3
1989	1,2	4,7	-0,2	-0,7
1990	1,3	3,7	2,1	0,4
1991	1,0	2,3	2,4	0,5
1992	-3,0	0,7	2,1	-0,2
1993	2,3	-1,2	2,0	-0,5
1994	-0,1	2,3	0,2	-1,2
1995	0,9	2,7	-0,1	-1,1
1996	0,8	2,4	0,8	0,1
1997	1,5	3,5	1,3	0,6
1998	1,1	4,5	0,3	0,3
1999	1,1	4,7	-0,3	-0,5
2000	1,1	5,1	-6,3	-1,4
2001	0,9	3,6	-0,2	-1,5
2002	1,0	2,7	0,8	-1,0
2003	1,2	3,1	-0,1	-1,0
2004	1,1	3,3	-0,9	2,3
2005	1,2	3,6	-0,7	4,3
2006	1,1	3,9	0,4	1,9
2007	0,9	3,7	1,3	2,6
2008	0,5	1,5	-0,2	1,4

Elasticidad: % de variación del N° asalariados respecto al porcentaje de variación del PIB real.

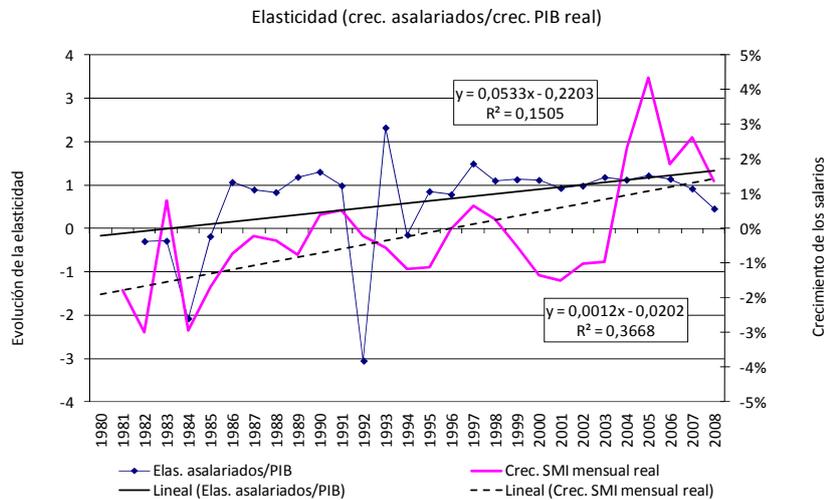
PIB: Porcentaje de crecimiento anual en términos reales

Salarios: Porcentaje de variación anual de la ganancia media mensual en términos reales.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional (porcentaje de variación anual en términos reales).

Por último, en el Gráfico 10.4 se aprecia también el buen comportamiento de la elasticidad Empleo-PIB. Paralelamente esta evolución es coincidente con la caída del salario mínimo real a lo largo del período.

Gráfico 10.4. Elasticidad empleo asalariado/PIB y crecimiento de la ganancia mensual media (real). España.

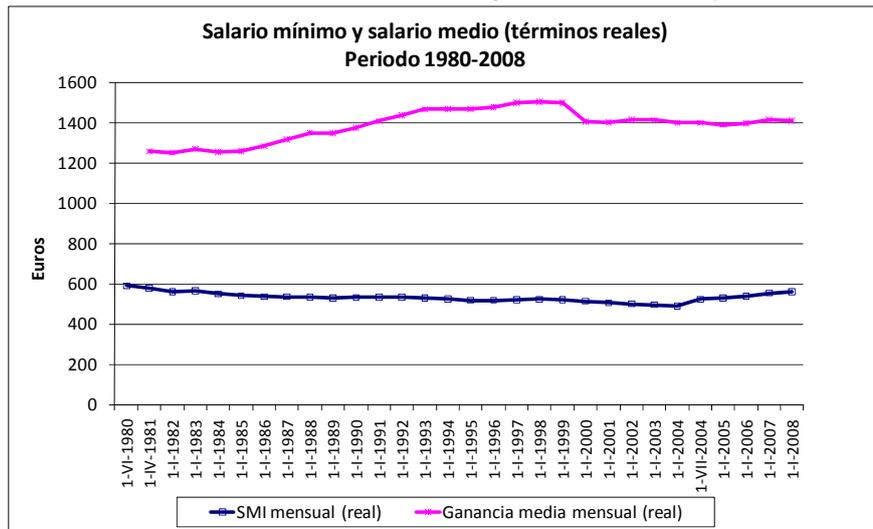


Fuente: Elaboración propia sobre datos CNE y Encuesta Trimestral de Coste Laboral. INE.

10.4. Los jóvenes y sus tasas de empleo

Enmarcado por la tendencia de caída del salario medio real y del SMI durante el período 1998-2004, el empleo se expandió de forma generaliza, como vimos, creciendo de manera sustancial también las tasas de empleo de los distintos colectivos en España. A partir de 2004-2005, sin embargo, se producen cambios en la evolución de esas variables. De un lado el SMI real aumenta, tal como aparece en el Gráfico 10.5; de otro, se registra una atenuación en el crecimiento de las tasas de empleo de los jóvenes, según se comenta seguidamente.

Gráfico 10.5. Evolución del salario medio y del SMI reales. España.



Fuente: INE y MTIN

Así, para el conjunto de jóvenes de 16 a 24 años esta tasa aumentó un 3% en 2001-2004. Y lo hizo influida en un contexto en que la caída de la tasa de paro general de la economía permitía a aquellos competir más favorablemente por las vacantes con los nuevos grupos que accedían al mercado de trabajo (inmigrantes). Por eso, aun cuando el SMI aumente solo en términos monetarios el artífice del aumento de sus tasas de empleo es el tirón de la demanda en cada mercado regional y en el nacional. En ese marco remite de manera acusada el proceso de selección adversa en la contratación de jóvenes de 16 a 19 años respecto a los demás.

A medida que han pasado los años, las tasas de empleo de estos jóvenes reducen no obstante su pujanza (Cuadro 10.4). El ejercicio realizado en el Anexo 3 (apartado 13.3) para homogeneizar períodos, eliminar efectos estacionales, descontar el factor inmigración, etc., y sobre el que descansan los resultados que aparecen en esta última Cuadro citada, puso de manifiesto finalmente que tanto los jóvenes españoles como el conjunto de jóvenes (españoles y no) han registrado en estos últimos años un comportamiento más débil en sus tasas de empleo (Gráfico 10.6). No puede descartarse que el fenómeno esté parcialmente asociado al salto

producido en el salario mínimo legal durante estos últimos años y a efectos anticipados de posteriores subidas⁸⁷.

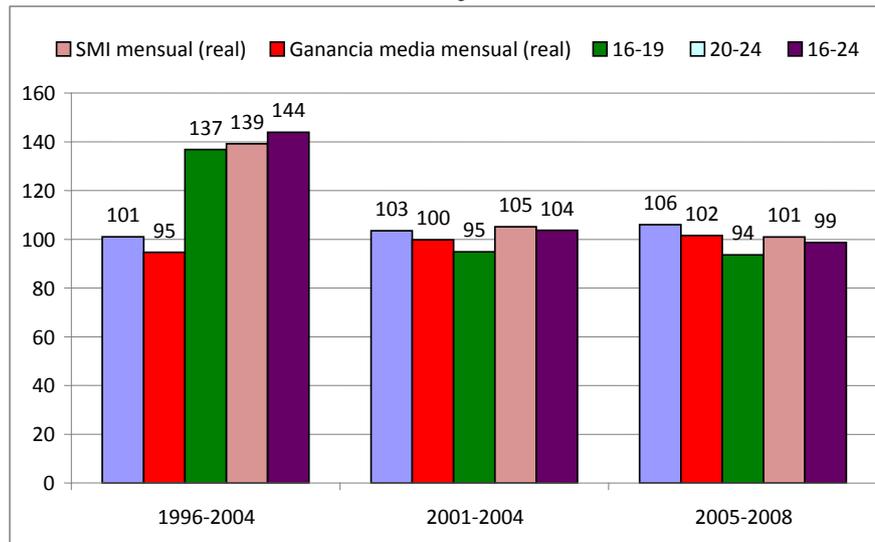
Cuadro 10.4. Tasas de empleo en España: 1996-2008.

<i>1. TASA DE EMPLEO GLOBAL</i>	<i>1996</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008 T2</i>
	49,0	62,0	64,3	65,7	66,6	
<i>2. INDICES DE EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE LOS COLECTIVOS SIGUIENTES:</i>	<i>2001-04</i>					<i>2005-08</i>
Jóvenes 16-19		95				94
Jóvenes 20-24		105				101
Jóvenes 16-24		104				99
Grupo 25-29		104				102
Grupo 30-34		104				103
Grupo 35-39		103				103
Grupo 40-44		103				102
Grupo 45-49		105				105
Grupo 50-54		106				105

Fuente: INE, EPA (Población 16-64 años). Estos resultados descansan en las Cuadros del Anexo 3, Apartado 13.3)

⁸⁷ Los efectos no tienen por qué ser siempre a posteriori. El anuncio hecho por el Gobierno –y el PSOE– de proceder a una subida elevada en el salario mínimo a partir de 2004 pudo haber influido anticipadamente y de forma negativa en las empresas en sus planes sobre contratación de jóvenes.

Gráfico 10.6: Incrementos relativos del SMI, ganancia media mensual y tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años. España, 1996-2004, 2001-2004 y 2005-2008, (valores reales). Medias T1 y T2 (Índices, base 100).



Fuente: INE (Encuesta trimestral de Coste Laboral y Encuesta de Población Activa) y Ministerio de Trabajo e Inmigración

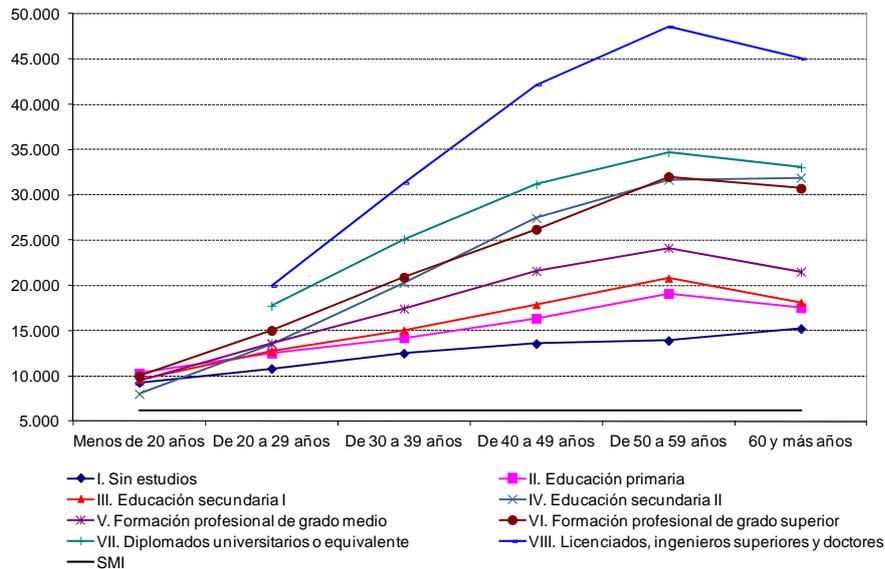
10.5. ¿Afectaría una subida significativa del SMI a la salida anticipada del sistema educativo?

La respuesta es positiva y su demostración se apoya en lo expuesto a lo largo de las páginas de esta sección décima. La transición del período educativo al laboral es una decisión económica en la que se valora su repercusión en la renta futura esperada. En un mercado laboral donde existe competencia por empleos mejores y por los de alta cualificación, caracterizados por ganancias salariales y perfiles temporales de renta superiores, los individuos invierten en capital humano con el propósito último de mejorar sus oportunidades de empleo y salariales a lo largo de su vida activa.

La decisión de incorporarse al mercado laboral una vez concluido el período de educación obligatoria (establecido hasta los 16 años en nuestro país) supone valorar el coste de oportunidad de continuar el período formativo (dado por el salario de un puesto de empleo compatible con una cualificación baja y el perfil temporal de renta asociado a dicho nivel) y el

beneficio esperado de mejorar la capacitación profesional, dado por la remuneración de un puesto de trabajo de alta calificación y el perfil de renta temporal vinculado al mismo. Dicha decisión supone asimismo evaluar el posible impacto de tal decisión en las probabilidades de encontrar un empleo adecuado al nivel formativo y de mantenerlo a lo largo de la vida laboral.

Gráfico 10.7. Salario bruto anual por grupos de edades (euros) y SMI (*). Año 2002. España.



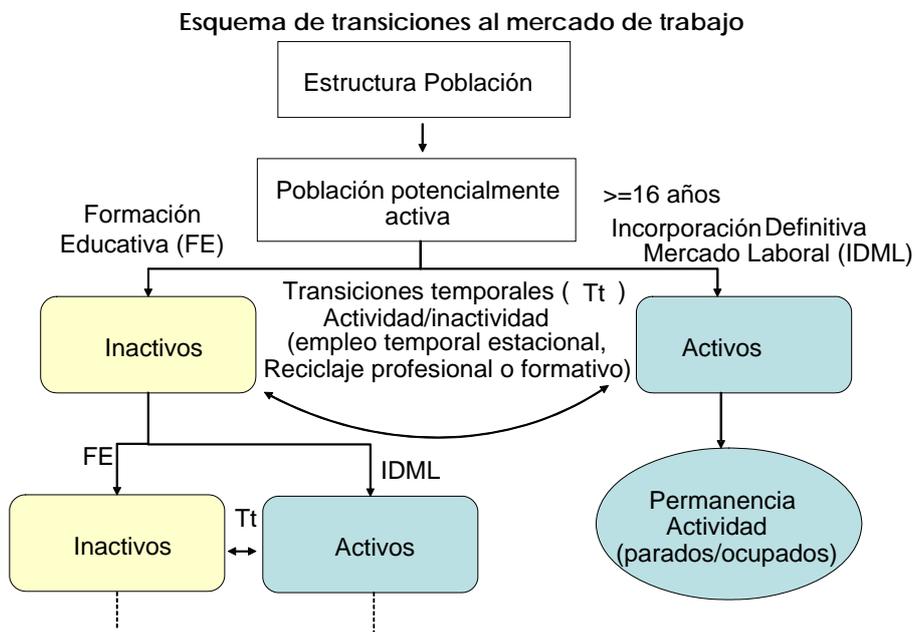
(*). El salario bruto anual incluye entre otros conceptos la remuneración por horas extras, asimismo su cálculo considera contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial, por lo tanto no es directamente comparable con el SMI anual (SMI año 2002 igual a 6.190,80 euros).

Fuente: Encuesta Estructura Salarial.2002. INE.

Como han puesto de manifiesto diversos estudios (Caparroz y Navarro, 2001), el perfil salarial es creciente con la edad y nivel formativo, afirmación que queda corroborada por el Gráfico 10.7 en el que se muestran las retribuciones de distintos colectivos para el año 2002 en España obtenidas a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. Dicho gráfico pone de relieve el carácter intertemporal de las decisiones de formación e incorporación al mercado laboral dado que, en general, continuar la formación no sólo permite acceder a un mayor salario en el momento de la incorporación, sino que el perfil salarial esperado a lo largo de los años es diferente en función de esa formación.

Teóricamente el SMI, como remuneración mínima para el conjunto de ocupaciones, es el coste de oportunidad de seguir estudiando a partir del nivel de cualificación elemental, siempre y cuando el salario de equilibrio se sitúe por debajo del mismo, ya que en caso de ser superior dicho coste de oportunidad sería obviamente el salario. Asumiendo que el SMI es efectivo, es decir, superior al salario de equilibrio, es evidente que su cuantía y su modificación condicionarán las decisiones de transición formación-mercado laboral en los niveles más bajos de cualificación.

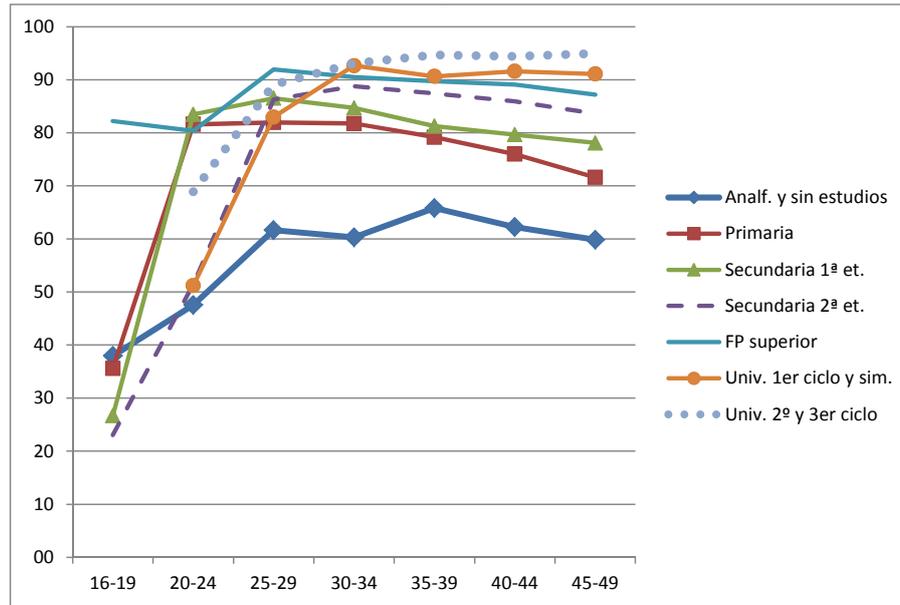
A escala agregada las decisiones de transición educativa-laboral afectan al mercado laboral en términos de diferencias en las tasas de actividad por edades y niveles educativos. El esquema adjunto representa de forma simplificada el efecto de tales transiciones en el mercado laboral.



Cuando el coste de continuar estudiando supera el beneficio esperado de la formación cabe esperar que el individuo abandone su período formativo y se produzca una inserción definitiva en el mercado laboral, la cual puede venir acompañada de episodios posteriores de inactividad temporal

destinada a mejoras de formación o reciclaje o de inactividad permanente cuando se decide abandonar el mercado laboral por otros motivos (cuidado de hijos, incapacidad, jubilación,...). Cuando es al contrario, es decir, el beneficio de la formación excede a su coste, se producirá una permanencia en la inactividad, que puede simultanearse con empleos estacionales, hasta que finalmente el coste de la continuación de la formación resulte elevado, produciéndose entonces una incorporación permanente en el mercado laboral.

Grafico 10.8. Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado y grupo de edad. Primer trimestre de 2008. España.

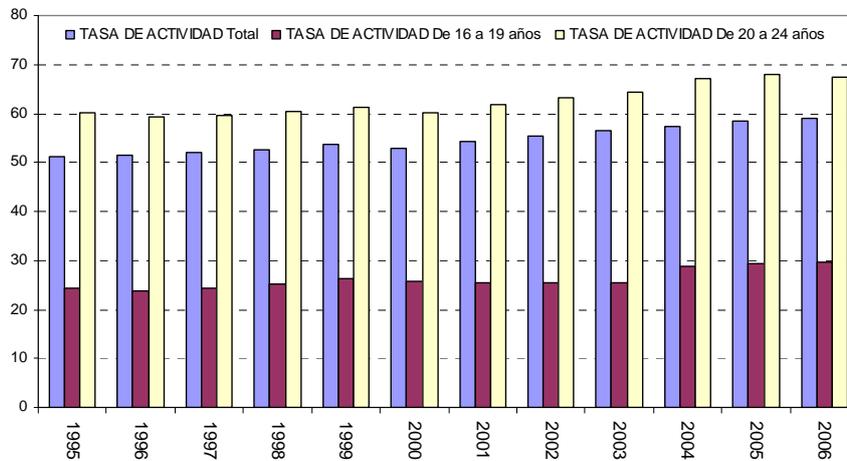


Nota. Se ha seleccionado el primer trimestre para evitar problemas derivados del trabajo estacional.

Fuente: EPA. INE.

De este razonamiento se desprende que las tasas de actividad⁸⁸ más elevadas se alcanzarán conforme se alcance el techo formativo (dado que el beneficio esperado se reduce) y en general cuanto mayor sea la edad del sujeto (Gráfico 10.8). Este comportamiento hace que en los menores de 20 años la tasa de actividad sea sensiblemente inferior a la media, mientras que para los de 20 a 25 años su tasa sea superior (Gráfico 10.9). Asimismo puede apreciarse la importancia de los empleos estacionales (realizados más frecuentemente durante el tercer trimestre) para los menores de 25 años, los cuales registran transiciones inactividad-ocupados muy significativas en el tercer trimestre y de ocupado-inactividad en el cuarto (Gráficos 10.10 y 10.11).

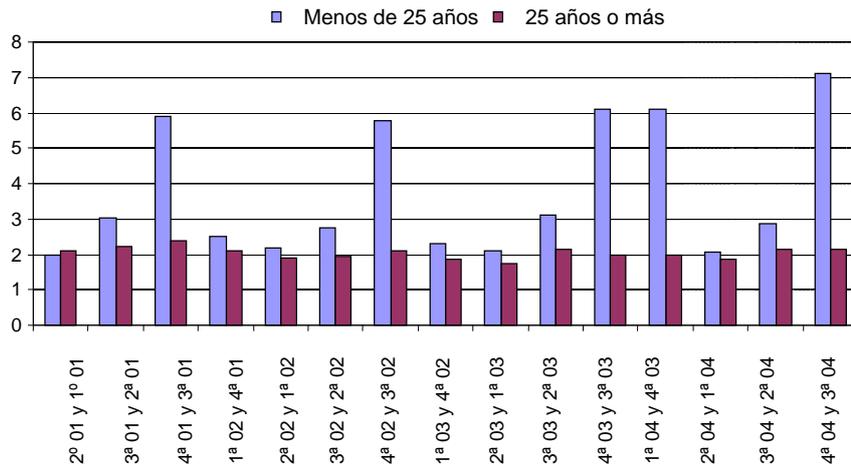
Gráfico 10.9. Tasas de actividad por grupos de edad. Medias anuales: 1996-2008. España.



Fuente: EPA, INE.

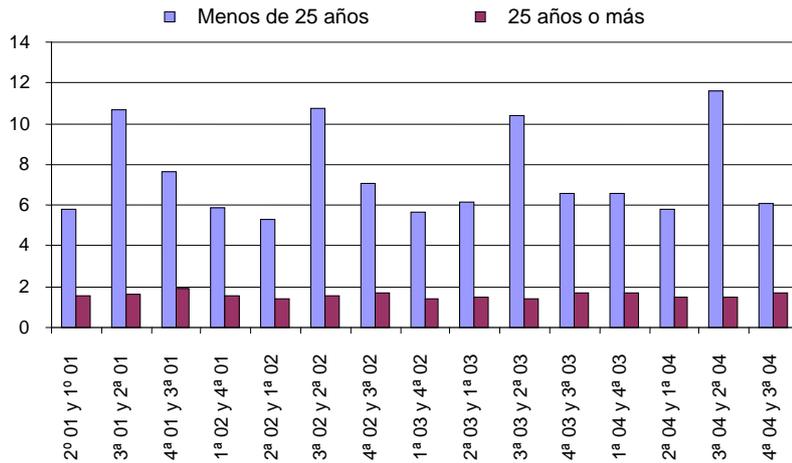
⁸⁸ Ratio entre la población activa y el conjunto de la población, en el caso de un colectivo específico sólo se tiene en cuenta a dicho colectivo.

Gráfico 10.10. Porcentaje de inactivos que estaban ocupados en el trimestre anterior, por grupos de edad y período. España.



Fuente: EPA flujos, INE.

Gráfico 10.11. Porcentaje de ocupados que estaban inactivos en el trimestre anterior por grupos de edad y período. España.

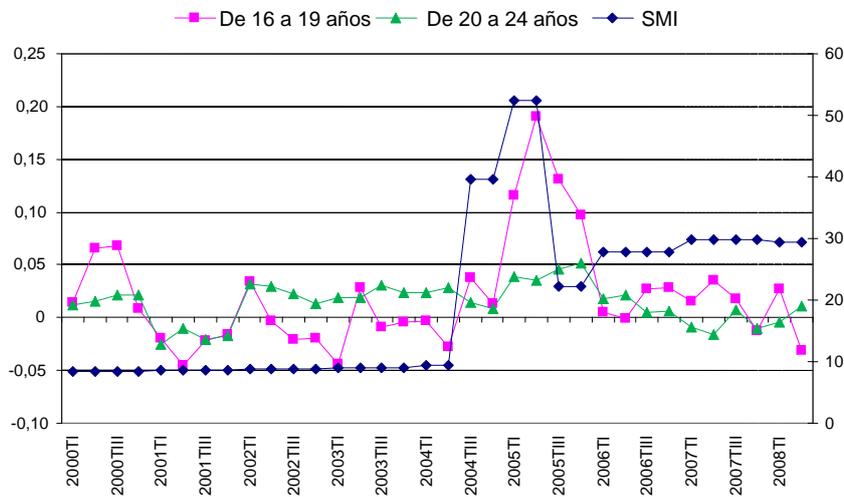


Fuente: EPA flujos, INE.

Teniendo en cuenta que la probabilidad de que el SMI sea superior al de equilibrio resulta más alta en el colectivo de trabajadores de edad menor a 20 años (según se desprende de la sección sexta del estudio, cabe esperar que la tasa de actividad de los menores de 20 años se encuentre relacionada positivamente con el SMI).

El Gráfico 10.12 siguiente permite verificar⁸⁹ dicho comportamiento, especialmente a partir del año 2004, fecha en la que el SMI experimenta una subida significativa. Concretamente se produce un cambio en la tasa de variación de la población activa de los jóvenes de 16-19 años, la cual pasa a ser superior a la registrada en el caso de los jóvenes de 20-24 años, mientras que con anterioridad a 2004 dicha situación era la contraria.

Gráfico 10.12. Variación de las tasas de actividad y SMI. Tasas de crecimiento interanuales (tasas de actividad) y diferencias interanuales del SMI mensual (euros). España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y del Mº de Trabajo (SMI).

⁸⁹ El cambio metodológico de la EPA en 2005 condiciona sin duda los resultados. No obstante basta ver que el incremento de la tasa de actividad para los trabajadores de 20-24 años apenas se ve modificada por el cambio metodológico de la EPA, para concluir que dicho efecto no debe ser muy significativo.

Para confirmar este resultado se ha estimado un modelo MCO (mínimos cuadrados ordinarios) en el que se relacionan los cambios interanuales de la tasa de actividad por CC.AA con el crecimiento del empleo en las mismas, con cambios en el SMI, con la importancia de la inmigración regional y con el peso del empleo no cualificado en cada una de ellas. El resultado (Cuadro 10.5) es congruente en general con la hipótesis de efecto positivo del SMI en la tasa de actividad. En concreto, en todos los casos en los que esta variable es significativa siempre resulta positiva, lo cual parece corroborar el efecto directo de las subidas del SMI sobre el abandono del período formativo en los menores de 20 años y su paso al mercado laboral.

Cuadro 10.5. Resultados de regresiones sobre variaciones en la tasa de actividad de los menores de 20 años.

MCO por CCAA.

	C	D(SMI,0,4)	CREC_OCUTOT	D(PORC_INMIG,0,4)	D(ASALAR_NOCUALIFICADO,0,4)	YEAR=2005	R ²	DW
Andalucía	-1184343	0,05692	-0,00091	1,4572	-0,4296	-0,1513	0,4603	1881439
Aragón	0790735	0,13997	0,01851	-8,3751	1,3800	2,4699	0,5617	1753000
Asturias	-1578065	-0,02658	0,00570	1,7046	0,1466	-3,4087	0,3185	2388268
Baleares	0330555	-0,12934	0,00502	0,5691	1,8465	-0,9402	0,2217	1893705
Canarias	-1269818	0,02000	0,01499	5,9344	-1,6035	2,1545	0,3601	0851073
Cantabria	4989288	0,07692	-0,00877	-13,879	1,3424	36,708	0,4699	1257284
Castilla-La-Mancha	-7591100	0,00290	0,01618	0,1202	0,3329	-0,2541	0,6085	1621150
Castilla y León	-1537931	0,06645	0,00491	-1,0784	-0,5963	2,3149	0,6980	1682581
Cataluña	1338925	-0,00588	0,00746	-2,7889	1,1599	1,3885	0,4367	1874375
Com. Valenciana	-4223797	0,12861	0,00087	1,7262	-0,4160	-5,7511	0,5194	1226009
Extremadura	-2233597	-0,03117	0,00191	0,3612	0,0418	5,1617	0,3265	1684960
Galicia	-2288516	0,01640	0,00779	1,2586	-0,2097	1,2659	0,2412	1061791
Madrid	-6828309	0,15035	0,01537	-1,9182	0,6791	5,2990	0,8403	2040045
Murcia	-7080131	-0,01038	0,00282	2,9975	0,8022	2,5053	0,2079	1641311
Navarra	-6215720	0,08934	0,01383	1,1773	0,3501	-0,9993	0,5108	2294725
País Vasco	-1929439	0,05863	0,00822	-1,7681	-0,0579	1,3147	0,2553	1233498
Rioja	-73590	0,01101	0,00031	0,5472	0,2019	6,6110	0,2680	1130868

Nota: Todas las variables están expresadas en tasas de crecimiento interanuales

OCUTOT, ocupados totales de la CCAA

SMI; salario mínimo interprofesional (NO está deflactado ni corregido)

PORC_INMIG: Porcentaje de inmigrantes en la CCAA)

ASALAR_NOCUALIFICADO: % de asalariados no cualificados en la CCAA

YEAR=2005; dummy efecto cambio EPA

R2: Coeficiente de determinación ó porcentaje de variación de la variable dependiente explicado por el modelo.

DW: Estadístico Durbin Watson. Se utiliza para medir la correlación residual.

10.6. El SMI en un nuevo contexto económico

A finales de 2008 el SMI en España era de 600 € en cómputo mensual. Partiendo de esta cifra, en el Cuadro 10.6 se recogen los distintos escenarios de propuestas de futuro (sindicatos y gobierno) a los que ya se hizo referencia en la sección 5, apartado tres.

Este Cuadro resume tales propuestas, incluyendo las fechas objetivo así como el nuevo nivel salarial contemplado y, adicionalmente, el porcentaje de subida monetaria que ello acarrearía. En el caso del Escenario A (propuesta gubernamental) el aumento para el período 2009-2012 es del 33,33% acumulado (8,33 % de subida media simple anual), mientras que el Escenario B ese aumento alcanza el 66,66 por ciento para el mismo período (tasa anual del 16,66%) y el C (PSOE) otro 66,66% pero ampliando el período hasta el año 2016 (8,33% de media simple). Finalmente, de cumplirse los propósitos de la Carta Social Europea, el aumento ascendería al 85,18% sin referencia de período, que, de ser el mismo que en el caso anterior, significaría una tasa promedio del 10,64 anual. En todos los casos los aumentos superarían la presumible inflación acumulada del período de referencia; o lo que es igual, que comportarían subidas del SMI significativas en términos reales.

La primera consideración que ha de hacerse ante estas propuestas es que, de llevarse a cabo según lo planeado, aparecerían enmarcadas en un período descendente del ciclo económico y de un ajuste no desdeñable del mercado de trabajo en tiempo y profundidad. De ahí que, muy probablemente, todas ellas acaben por ser reconsideradas y reducidos los objetivos de subidas del SMI. En caso contrario las repercusiones no serían similares a las registradas en la fase fuertemente expansiva que acabamos de cerrar.

El cambio reciente de tendencia en la actividad económica y en el comportamiento del empleo puestos de manifiesto muy recientemente, suponen una alteración radical del marco en que situar el efecto potencial de los salarios sobre la demanda de trabajo. No es factible esperar que cualquier encarecimiento del factor trabajo vaya a ser neutral en los próximos años. Retrocesos en la función de demanda de trabajo y la pérdida de elasticidad en el tramo correspondiente a los salarios bajos son fenómenos con los que hay que contar inexorablemente durante un período que puede alcanzar una duración de varios años.

Fuerzas similares a algunas de las que sustentaron los fenómenos puestos de manifiesto a lo largo del estudio, es del todo factible que se vuelvan en sentido contrario y con mayor intensidad (véase apartado 4.1). De ahí la cautela con la que debe gestionarse la política de salarios mínimos. Política que, en caso de contemplarse como vía de redistribución de rentas en España, no por ello ha de prescindir de tener en cuenta posibles efectos como los analizados en páginas anteriores. Sin duda alguna el impacto de las propuestas en su versión actual sería de varios tipos. A tenor de la literatura sobre las predicciones teóricas y la evidencia empírica acumulada en los países industrializados y en España *sintetizada en las Secciones tercera y cuarta de este libro*, la lista de posibles repercusiones es amplia, agrupándose en varias categorías:

i) efectos negativos sobre el empleo de carácter acumulativo y distribuido a lo largo del tiempo debido a la existencia de retardos; lo que significa reducción gradual de la tasa general de empleo y, en especial, entre los jóvenes, mujeres, minusválidos, descualificados⁹⁰ y otros grupos, objeto habitual de selección adversa en la contratación, afectando tanto a trabajadores nacionales como a inmigrantes.

ii) Paralelamente cabe esperar una cierta expansión del segmento del empleo a tiempo parcial, en sustitución del empleo a tiempo completo, como fórmula empresarial para flexibilizar el tiempo de trabajo, reducir costes laborales e incrementar la productividad.

⁹⁰ Entre los escasos trabajos relacionados con la situación laboral de los discapacitados en España destacan el de R.Pagán y A.J.Merchante (2004) y el de M.A.Malo y R.Pagán (2007). El primero analiza las diferencias salariales entre personas con discapacidad y sin ella, descomponiéndolas entre los factores que más contribuyen a explicarlas. A partir de los microdatos del PHOGUE para el período 1995-2000, se estiman, para una muestra de hombres, ecuaciones de salarios para cada colectivo, corregidas por el sesgo de selección a través del método de dos etapas de Heckman. Los resultados muestran que un 57,02 por 100 de la diferencia salarial ofrecida es explicada por las diferencias en las características observadas (especialmente en el nivel educativo y el tipo de ocupación), y el resto (42,98%), atribuible a las diferencias en los rendimientos de tales características. Resultados similares se encuentran en el segundo artículo citado. La interpretación de estos datos, en el marco del análisis del SMI contemplado en este libro, es que, un estrechamiento de los salarios pagados a los discapacitados respecto a otros colectivos implicaría menor incentivo para la contratación de aquellos (menor nivel educativo y ocupaciones de escaso contenido profesional).

iii) Aumento de las tasas de desempleo y alargamiento de los períodos en situación de desempleo de tales grupos así como un incremento del paro de larga duración.

iv) Desplazamiento del mercado de aquellos colectivos cuyo nuevo salario aparezca ahora más cercano a la media del mercado y su sustitución por aquellos otros trabajadores con salarios por encima pero cuyo coste salarial resulte a partir de ahora relativamente reducido para los empleadores.

v) Abandono prematuro en una primera fase del sistema educativo por los jóvenes, con aumentos por tanto de sus tasas de participación laboral, para registrar después a medio plazo –por el efecto desánimo- una reducción gradual en las mismas al enfrentarse a menores oportunidades laborales y a un descenso en el número de horas trabajadas (empleo a tiempo parcial).

vi) Reducción del uso intensivo de mano de obra en actividades o grupos de ocupaciones con contenidos de tareas poco profesionalizadas o cualificadas, como fenómeno justamente contrario al experimentado estos años atrás según se constata en este estudio.

vii) Incrementos sustanciales en el empleo irregular, especialmente entre los inmigrantes, dado que estos últimos forman parte de una amplia bolsa de oferta de trabajo para puestos no cualificados, muy expuestos a la economía sumergida. Al estar cubiertas las ocupaciones de salarios bajos en un porcentaje elevado por inmigrantes (recuérdense los datos incluidos en el apartado 6.4), serían los trabajadores de las mismas los más afectados.

Cuadro 10.6. Evolución económica y del mercado de trabajo. Escenarios futuros de SMI.

EVOLUCIÓN Y ESCENARIOS	EVOLUCIÓN (ÍNDICE) O VALOR ACTUAL	CIFRA MENSUAL	EFECTOS POTENCIALES DE LOS ESCENARIOS RESEÑADOS EN EL PUNTO 3 DE LA PRIMERA COLUMNA		
			PRINCIPALES EFECTOS	INTENSIDAD PROBABLE DEL EFECTO EN LA FASE CÍCLICA DESCENDENTE	PRINCIPALES COLECTIVOS AFECTADOS
1. Evolución PIB, Activos, Ocupados y Parados: 1996-2007. <ul style="list-style-type: none"> • PIB (real) 150,5 • Población activa 128,3 • Ocupados 158,0 • Desempleados 50,3 • Tasa de actividad 115,2 • Tasa de empleo 135,9 • Tasa de desempleo 37,6 			1.Reducción gradual de la tasa general de empleo con retardos 2.Reducción de la tasa de empleo de los jóvenes 3. Abandono prematuro inicial del sistema educativo por los jóvenes: aumento primero de la tasa de participación y reducción gradual después al enfrentarse a menores oportunidades laborales y a un descenso en el número de horas trabajadas (con efecto desánimo).	Escenario A: Media-alta Escenario B: Alta Escenario C: Alta Escenario D: Alta-Muy Alta, en función del período de referencia	*Jóvenes de 16 a 19 años *Mujeres *Inmigrantes
2. Evolución salarial y valores del SMI <p>A) Evolución salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario medio real:1998-2004 92,8 • SMI real:1998-2004 96,9 • SMI nominal en 1998 408,9 • SMI nominal en 2004 460,5 • Evolución SMI nominal 1998-2004 112,6 <p>B) Evolución salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario medio real: 2005-2007 101,8 • SMI real: 2005-2008 106,0 • SMI nominal en 2005 513,0 • SMI nominal en 2008 • Evolución SMI 2005-2008 600,0 			4.Aumento del desempleo 5.Incremento del empleo irregular 6.Sustitución entre colectivos de trabajadores 7.Reducción del uso intensivo de mano de obra en ocupaciones poco cualificadas, que se acentuaría en determinados sectores 8.Acentuación diferencias regionales en materia de empleo-paro 9.Efectos adversos de distribución de	*Trabajadores poco cualificados *Minusválidos *Otros *Parados de larga duración *Minorías sin experiencia	

EVOLUCIÓN Y ESCENARIOS	EVOLUCIÓN (ÍNDICE) O VALOR ACTUAL	CIFRA MENSUAL	EFECTOS POTENCIALES DE LOS ESCENARIOS RESEÑADOS EN EL PUNTO 3 DE LA PRIMERA COLUMNA		
			PRINCIPALES EFECTOS	INTENSIDAD PROBABLE DEL EFECTO EN LA FASE CÍCLICA DESCENDENTE	PRINCIPALES COLECTIVOS AFECTADOS
	117,0		rentas.		
3. Escenarios SMI (en € corrientes)			10.Encarecimiento de las políticas de fomento a la contratación		*Colectivos de selección adversa
• Escenario A Gobierno (2009-12)	133,33 %	800 €	11.Acentuación del dualismo del mercado de trabajo		*Colectivos de bajos salarios en general
• Escenario B Sindicatos (2009-12)	166,66 %	1.000 €	12.Encarecimiento del coste de producción		
• Escenario C PSOE (2009-16)	166,66 %	1.000 €	13.Alargamiento del proceso de ajuste al ciclo económico		
• Escenario D Carta Social Europea (Sin fecha)	185,18 %	(*)	14.Deterioro de las condiciones laborales en el sector informal		
		1.111,1 €	15.Sustitución de empleos a tiempo completo por empleos a tiempo parcial		
			16.Efectos "spillover" en la negociación colectiva.		

Fuente: Elaboración propia en base a información contenida en el libro. (*) Porcentaje equivalente al 60% del salario medio neto de la UE

10.7. Efectos en las Comunidades Autónomas

También resulta muy probable que, de cumplirse las propuestas comentadas, llegue a producirse una acentuación en las diferencias regionales registradas actualmente en materia de empleo y desempleo, saliendo relativamente más perjudicadas aquellas regiones cuyo Índice de Kaitz sea más alto que la media y, dentro de ellas, los grupos con valores también elevados de este índice. Dichos valores aparecen en el Cuadro 10.7 referidos a cada Comunidad Autónoma y a los colectivos afectados.

La Cuadro 10.8 y el Gráfico 10.13 reflejan, por su parte, para cada grupo de edad y en las distintas CC.AA, los diferenciales salariales respecto al salario medio regional. En ambos se aprecian los grupos con IK más elevado y, en consecuencia, los potencialmente más afectados por subidas en el SMI del tipo de las mencionadas en esta sección.

En lo que respecta al robustecimiento del peso del empleo irregular –riesgo este probable en los próximos años bajo la hipótesis de las propuestas de partida comentadas en párrafos anteriores- sus repercusiones diferirían entre Comunidades. En principio, un nivel de salario mínimo por encima de un determinado umbral traería aparejado un peso mayor del segmento de trabajadores que se encuentran en una situación laboral irregular. El salario mínimo, puesto en relación con el salario medio reinante en la zona o región, actuará como incentivo a emplear mano de obra sin contrato laboral, pues ello supone reducir el coste laboral y con ello facilitar la permanencia en el mercado del producto de empresas en situación débil; o bien mejorar la posición competitiva –en este caso de forma desleal pero efectiva- frente a terceros.

Para probar la existencia de este tipo de comportamientos la Cuadro 10.9 recoge los Índices de Kaitz que se vienen manejando en este estudio (los cuales han sido estimados en el desarrollo de la investigación), así como las tasas de empleo irregular estimadas por otros autores (CES, 2007), referidos a las distintas Comunidades Autónomas españolas. En lo referente al IK se toman valores referidos al total de ocupados de la región y al del grupo de jóvenes de 16 a 19 años. Y en lo que respecta al empleo irregular se incluyen datos disponibles para 2001 y 2003.

Cuadro 10.7. Grupos de asalariados con valor más elevado de IK en las CC.AA y a escala nacional (*).

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Grupos con IK más elevado</i>	<i>Valor del IK (en %)</i>
ANDALUCÍA	Jóvenes en general < 25 años	76
	Mujeres < 25 años	60
	Mujeres con ocupación de nivel bajo (**)	60
ARAGÓN	Jóvenes en general < 25 años	68
	Mujeres < 25 años	56
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	55
ASTURIAS	Jóvenes en general < 25 años	62
	Mujeres < 25 años	43
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	54
BALEARES	Jóvenes en general < 25 años	76
	Mujeres < 25 años	74
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	73
CANARIAS	Jóvenes en general < 25 años	74
	Mujeres < 25 años	68
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	75
CANTABRIA	Jóvenes en general < 25 años	71
	Mujeres < 25 años	58
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	60
CASTILLA Y LEON	Jóvenes en general < 25 años	70
	Mujeres < 25 años	59
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	63
CASTILLA MANCHA	Jóvenes en general < 25 años	72
	Mujeres < 25 años	65
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	62
CATALUÑA	Jóvenes en general < 25 años	64
	Mujeres < 25 años	57
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	62
C. VALENCIANA	Jóvenes en general < 25 años	73
	Mujeres < 25 años	67
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	68
EXTREMADURA	Jóvenes en general < 25 años	72
	Mujeres < 25 años	65
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	58
GALICIA	Jóvenes en general < 25 años	77
	Mujeres < 25 años	68
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	75
MADRID	Jóvenes en general < 25 años	59
	Mujeres < 25 años	54
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	51
MURCIA	Jóvenes en general < 25 años	72
	Mujeres < 25 años	64
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	58
NAVARRA	Jóvenes en general < 25 años	69
	Mujeres < 25 años	61
	Mujeres con ocupación de nivel bajo	60

Cuadro 10.7. (cont.)

Comunidad Autónoma	Grupos con IK más elevado	Valor del IK (en %)
PAÍS VASCO	*Jóvenes en general < 25 años	67
	*Mujeres < 25 años	57
	*Mujeres con ocupación de nivel bajo	64
RIOJA (LA)	*Jóvenes en general < 25 años	77
	*Mujeres < 25 años	71
	*Mujeres con ocupación de nivel bajo	66

(*) El IK –porcentaje del salario del grupo respecto al salario del conjunto– está calculado sobre el salario medio de ambos sexos y referido a 2005.

(**) El INE proporciona información a tres niveles de cualificación por el contenido de tareas: alto, medio y bajo

Cuadro 10.8. Ganancia media anual por trabajador: Índice de Kaitz por CCAA y edades.

CC.AA (*)	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 Y más años
TOTAL	0,57	0,43	0,35	0,31	0,30
Andalucía	0,59	0,49	0,39	0,34	0,34
Aragón	0,57	0,43	0,35	0,33	0,33
Asturias	0,61	0,45	0,36	0,31	0,29
Baleares	0,55	0,44	0,39	0,34	0,39
Canarias	0,62	0,49	0,43	0,38	0,38
Cantabria	0,58	0,46	0,40	0,33	0,31
Castilla y León	0,60	0,47	0,41	0,34	0,32
Castilla-La Mancha	0,59	0,45	0,40	0,35	0,35
Cataluña	0,55	0,40	0,33	0,29	<u>0,26</u>
Comunitat Valenciana	0,59	0,46	0,40	0,37	0,37
Extremadura	0,65	0,51	0,43	0,39	0,41
Galicia	0,60	0,55	0,42	0,32	0,34
Madrid (Comunidad de)	<u>0,53</u>	<u>0,36</u>	<u>0,28</u>	<u>0,25</u>	<u>0,24</u>
Murcia	0,61	0,46	0,41	0,36	0,37
Navarra	<u>0,50</u>	<u>0,37</u>	0,33	0,28	0,30
País Vasco	<u>0,49</u>	<u>0,38</u>	0,33	<u>0,26</u>	<u>0,26</u>
Rioja (La)	0,54	0,45	0,39	0,36	0,37

(*) 000 = CCAA donde es más bajo el IK; **000** = CCAA donde es más alto el IK

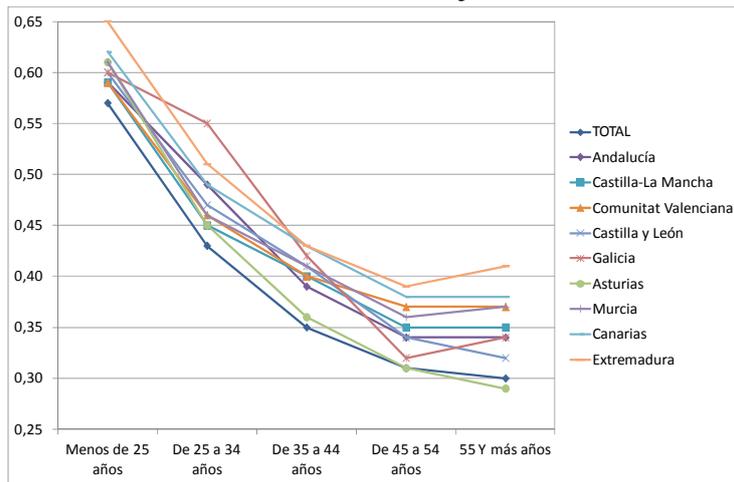
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2005.

La búsqueda de asociación entre ambas variables y los resultados alcanzados se ponen de manifiesto en el Gráfico 10.14 que figura seguidamente, los cuales están referidos al conjunto de población ocupada

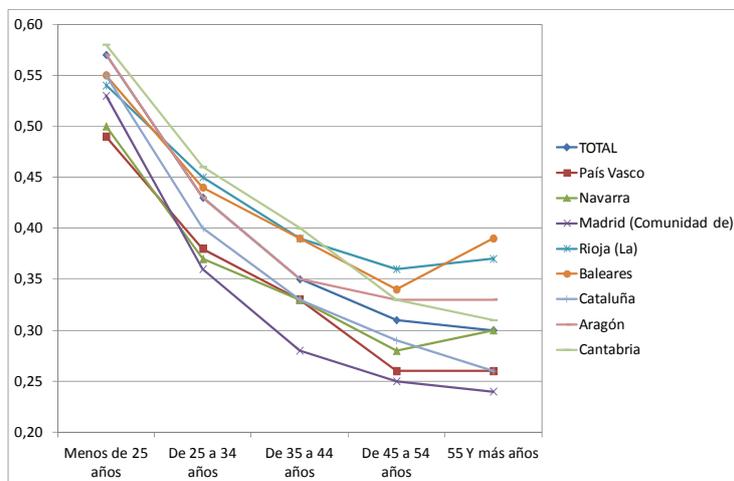
primero (parte superior) y al grupo de jóvenes de 16 a 19 años en segundo lugar (parte inferior del Gráfico). En ambos casos se confirma de forma nítida un grado de correlación elevado entre las dos variables. Y así, son las CCAA en las que el diferencial entre salario medio y SMI resulta más corto, donde de ordinario la presencia de empleo irregular es más alta. O, paralelamente, que en las comunidades que tienen mayores diferenciales –es decir, donde la dispersión salarial es más elevada- la importancia del empleo irregular es igualmente mayor.

Gráfico 10.13. Valores del IK por CCAA y edades.

10.13A. Valores mayores



10.13B. Valores menores

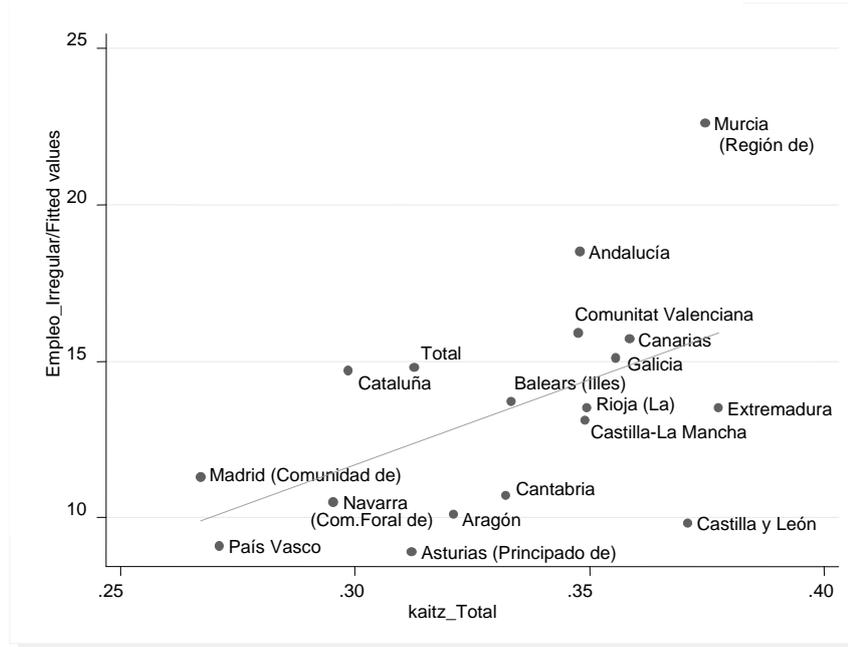


Cuadro 10.9. Tasas de empleo Irregular e Índice de Kaitz. CC.AA.

	Índice de Kaitz		Tasa de empleo irregular	
	Todas las edades	Menos de 20 años	2001	2003
Andalucía	0,35	0,63	18,5	17,8
Aragón	0,32	0,59	10,1	9,4
Asturias	0,31	0,59	8,9	8,1
Baleares	0,33	0,63	13,7	13,4
Canarias	0,36	0,71	15,7	13,2
Cantabria	0,33	0,63	10,7	9,4
Castilla-La Mancha	0,35	0,62	13,1	12,4
Castilla y León	0,37	0,63	9,8	9,5
Cataluña	0,30	0,64	14,7	14,3
Comunidad Valenciana	0,35	0,62	15,9	15,6
Extremadura	0,38	0,76	13,5	13,1
Galicia	0,36	0,63	15,1	14,2
Madrid	0,27	0,69	11,3	10,8
Murcia	0,37	0,66	22,6	21,1
Navarra	0,30	0,55	10,5	9,4
País Vasco	0,27	0,54	9,1	9,3
Rioja (La)	0,35	0,58	13,5	12,4
Total	0,31	0,64	14,8	14,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y las estimaciones de empleo irregular por CCAA del año 2001 proporcionadas por CES de Murcia (2007).

Gráfico 10.14. Tasas de Empleo Irregular e ÍK (total y menores de 20 años).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2002 (INE) y de las estimaciones de empleo irregular (2001) proporcionadas por el CES de Murcia (2007).

Dicho de otra forma, que si sube el SMI por encima del salario medio el efecto podría ser tanto más claro en el empuje hacia la economía irregular cuanto mayor fuese el Índice de Kaitz. Afirmación fundada igualmente en la existencia de la asociación encontrada entre las dos variables.

11. Conclusiones

1. El presente ESTUDIO recoge los principales resultados del estudio realizado sobre los fenómenos asociados a la existencia y modificación del salario mínimo. El estudio se centra en analizar el impacto del salario mínimo para el caso de España en su conjunto y, a un nivel menos exhaustivo, para la Comunidad de Madrid.

2. La regulación de salarios mínimos viene teniendo, en los países donde se aplica, dos objetivos principales. En un marco de negociación colectiva extendido, recoger a sectores o grupos de trabajadores no cubiertos por la misma. Paralelamente, establecer suelos protectores de remuneración por el desempeño de un puesto de trabajo, sean de carácter general o concretos para ciertos grupos de asalariados.

3. Al día de hoy más de cien países de los cinco continentes han firmado, en el marco de la OIT, la Minimum Wage Fixing Convention de 1970 y disponen de legislación sobre salario mínimo. A lo largo de las últimas décadas surge una tipología en la regulación de este último que distingue varios casos según los países de que se trate: el modelo de cobertura universal; el limitado a los jóvenes exclusivamente; aquél que contempla actividades productivas concretas; el relacionado con ocupaciones de bajo nivel de cualificación; o el de aplicación exclusiva a ciertas regiones del país.

4. Las variantes y combinaciones entre estos tipos de salario mínimo se explican en cada país por cambios en las circunstancias económicas, políticas, sociales o geográficas, en general, y sindicales en particular, o bien por la diferente y reciente evolución histórica del modelo de relaciones laborales en él imperante

5. Los efectos de la introducción o ampliación de salarios mínimos difieren lógicamente en función de cuál sea el contenido y extensión de la medida legislativa aplicada y en función de la estructura del mercado de trabajo donde se localiza. Es por ello que se distingue según se trate de un escenario de mercado competitivo, el habitual en las economías industrializadas, o de otro dominado por el monopsonio.

6. El balance de los resultados alcanzados por los trabajos analíticos llevados a cabo en las últimas décadas en los países avanzados para medir el

impacto del salario mínimo sobre el empleo y desempleo agregados se inclina, numéricamente hablando, a mostrar elasticidades negativas en las funciones de empleo estimadas. Ello siempre que el incremento producido en el nivel de salario mínimo vigente haya sido significativo o su establecimiento inicial en niveles relativamente elevados.

7. La importancia del efecto sobre el empleo difiere claramente también según el peso alcanzado por el salario mínimo respecto al salario medio de mercado. La evidencia muestra que si ese peso es alto los efectos son negativos, mientras que las consecuencias son escasas cuando es bajo. Para los trabajadores adultos con salarios de mercado previos que no superaban el nuevo salario mínimo, su empleo tiende también a resentirse a la vez que la tasa de desempleo entre ellos aumenta con el tiempo. En este contexto, la evidencia sugiere igualmente la aparición de efectos sustitución en el empleo de los grupos afectados por dicho salario en favor de trabajadores con remuneraciones más elevadas.

8. En la literatura económica a escala internacional el análisis de los efectos del salario mínimo se ha interesado más frecuentemente en ver las repercusiones sobre colectivos directamente afectados por las medidas (jóvenes, mujeres, trabajadores poco cualificados, etc.), que en establecer su incidencia general. Paralelamente los trabajos han puesto de manifiesto fenómenos complementarios al de los efectos sobre el empleo, tales como cambios en la participación laboral, en la estructura salarial o en la distribución de la renta, por ejemplo.

9. En España los colectivos donde más incidencia –profundidad- tiene el SMI y los denominados salarios bajos incluyen los jóvenes en general, los jóvenes de 16 a 19 años, las mujeres, las categorías profesionales menos cualificadas, quienes tienen un contrato temporal, los inmigrantes, los discapacitados y otros colectivos de difícil inserción. En algunos casos el porcentaje de quienes se ven afectados por esos tipos de salarios es elevado y bastante más alto entre los jóvenes de 16 a 19 años, con niveles que superan el 60% del conjunto tanto en España como en la Comunidad de Madrid

10. La economía española y la de la Comunidad de Madrid han experimentado en las dos últimas décadas altas tasas de crecimiento económico sostenidas a lo largo del tiempo aun dentro del comportamiento cíclico de las mismas. En consonancia con esta evolución, el empleo ha

aumentado igualmente a ritmos muy fuertes, lo que ha caracterizado a la economía española como el país de la UE que más ha contribuido a la creación de empleo durante estos años. Solo la llegada de la presente crisis económica ha frenado esta expansión, ya en 2008.

11. En términos generales, el comportamiento medio de los salarios ha registrado a lo largo de la presente década una senda ligeramente decreciente en términos reales. Resultado producido no por la reducción del salario en las ocupaciones de nivel de cualificación medio y alto, sino por los menores salarios de entrada de un porcentaje importante de nuevos trabajadores que han accedido a ocupaciones de bajo nivel. El SMI real se redujo paralelamente desde 1989 hasta 2004, creciendo de forma significativa y continua a partir de entonces.

12. En este marco se ha producido un cambio significativo en la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario en España y en la Comunidad de Madrid. Expresado el PIB en términos reales, la elasticidad es creciente hasta 2007 aunque desde 2005 su aumento se haya moderado. Dado que en estos años los salarios reales flexionaron a la baja, cabría señalar que la demanda de trabajo ha incrementado su sensibilidad dentro de esa tendencia. Fenómeno que se hace más palpable si en vez de tomar personas ocupadas se coge únicamente el colectivo de asalariados. Haciéndolo así, los valores alcanzados por la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al PIB crecen de forma más rápida que en el caso anterior.

13. Complementariamente a este fenómeno los coeficientes de utilización de empleo por el sistema productivo han registrado un aumento durante estos años. Este comportamiento de los coeficientes se produce en el contexto ya señalado de caída de los salarios medios reales. Tanto si se maneja la variable empleo en "número de personas" como en "número de empleos a tiempo completo", se pone de manifiesto que la importancia del empleo creado por los procesos de intensificación de mano de obra ha sido elevada.

14. La distinta evolución del salario real medio acompaña a estos comportamientos: en el período 1995-2004, con salarios en descenso, el empleo creado por un uso más intensivo de trabajo (esto es, por el desdoblamiento o aparición de ocupaciones y puestos de trabajo de baja cualificación) fue muy importante. En 2005-2007 esa creación se amortigua, justo al crecer el salario medio y el SMI.

15.¿A qué se deben los procesos de intensificación del factor trabajo registrados en estos años en España como un todo y en la Comunidad de Madrid en particular?. No hay duda acerca de que la disponibilidad de una oferta de trabajo casi ilimitada, procedente de la inmigración, ha contribuido decisivamente a lo ocurrido. Porque esa disponibilidad ha permitido la aceptación, por parte de un elevado número de los nuevos trabajadores incorporados a nuestro país, de salarios más bajos que la media; lo que se refleja naturalmente en una caída del salario medio.

16. Con seguridad puede decirse que un volumen de puestos de trabajo como el puesto de manifiesto no hubiera sido creado a niveles salariales más altos, especialmente en los puestos de baja cualificación; la capacidad de compra de la población española difícilmente habría hecho frente a precios más elevados de los servicios y bienes ahora producidos a costes inferiores. La intensificación en el uso del factor trabajo, recogido por la evolución de los coeficientes en el período 1995-2004, está detrás de estos hechos.

17. Concretamente, el número de puestos de trabajo creados en la construcción y en los servicios en el período 1995-07 fruto de esa intensificación (es decir, el generado por el cambio estructural, por tanto), ascendió a más de 2,2 millones para España en su conjunto (casi un tercio del total empleo creado) y a 0,35 millones en la Comunidad de Madrid (26% del total empleo creado).

18. En síntesis, el abaratamiento del trabajo –especialmente en actividades y ocupaciones de bajo nivel- ha permitido la producción de bienes y servicios a costes viables desde el punto de vista de la demanda potencial del mercado. Remuneraciones similares a la media previa de ganancias no hubieran posibilitado lanzarlos al mercado a precios alcanzables para una parte de familias y de la sociedad española en su conjunto.

19. La pujanza de la oferta y de la demanda de trabajo ha impulsado el alto crecimiento registrado por el empleo en el período y con ello el aumento en varios puntos en las tasas de empleo de todos los colectivos, incluyendo a los jóvenes (jóvenes de 16 a 19 años y el resto). En términos teóricos esto significa que el salario de equilibrio de mercado ha alcanzado nuevas cotas.

20. En este marco de rápida expansión del empleo no parece, de acuerdo con los resultados empíricos de esta investigación, que exista evidencia suficiente de efectos desfavorables del SMI sobre el empleo en España desde 2000 hasta el presente, al menos en lo que al colectivo de jóvenes de 16 a 19 años se refiere. Con todo no puede olvidarse que la evidencia aportada por diversos estudios subraya para España efectos negativos de la demanda global de trabajo ante subidas salariales en contextos económicos diferentes. Además, las tasas de empleo de estos jóvenes han registrado en estos últimos tres años un comportamiento más débil, no pudiendo descartarse que el fenómeno esté parcialmente asociado al reciente salto experimentado por el SMI.

21. Con todo, ¿podría resultar válida la hipótesis de que estamos ante un mercado de trabajo de tipo monopsonista?. Esto último implica afirmar que los jóvenes son salario-aceptantes en mayor medida que el resto de trabajadores. Si se defiende un diagnóstico semejante podría teóricamente extenderse entonces a una larga serie de colectivos incluidos en lo que académicamente se denomina colectivo de outsiders en la negociación colectiva; mientras que el grupo de los insiders estaría compuesto por quienes pueden escaparse de esa situación de dependencia.

22. La presencia en nuestro país de un mercado de trabajo dual muy intenso, íntimamente relacionado con el tipo de regulación laboral y la estructura de negociación colectiva vigentes, conduce a una acusada distinción y separación entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, situación fuertemente desequilibrada en comparación con la reinante en los países núcleo de la UE. De ahí que la coexistencia de subidas en el SMI y en el empleo de los jóvenes a lo largo de estos años pueda ser explicada como compatible con un modelo de competencia dominado por el dinamismo y el cambio estructural de la demanda de trabajo.

23. Tampoco hay que desdeñar, a la hora de medir el escaso impacto de las paulatinas subidas nominales del SMI, el fenómeno de ilusión monetaria subyacente en las decisiones de contratación de trabajadores por parte de los empleadores españoles, con una presencia sustancial de pequeñas y medianas empresas. Fenómeno que tiene que ver con la existencia de un marco generalizado de subvenciones y o bonificaciones –nacionales o regionales- que hacen compleja la situación a la hora de esas tomas de decisión.

24. A finales de 2008 el SMI en España es de 600 € en cómputo mensual. Partiendo de esta cifra, se contemplan varios escenarios de crecimiento del mismo para los años 2009-2012, basados en propuestas formuladas públicamente por el Gobierno, por el PSOE, o por los Sindicatos. Propuestas que implican subidas considerables del SMI en un plazo de unos pocos años (con tasas de aumento que oscilarían entre un 8 y un 16% anual). En todos los casos estos aumentos superarían la inflación acumulada esperada en ese período y comportarían subidas del SMI significativas en términos reales.

25. La primera consideración que ha de hacerse ante estas propuestas es que, de llevarse a cabo según lo planeado, aparecerían enmarcadas en un período descendente del ciclo económico y de un ajuste no desdeñable del mercado de trabajo en tiempo y profundidad. De ahí que, muy probablemente, todas ellas acaben por ser reconsideradas y reducidos los objetivos de subidas del SMI. En caso contrario las repercusiones desfavorables no serían suaves.

26. El cambio de tendencia en la actividad económica y en el comportamiento del empleo puestos de manifiesto muy recientemente, suponen una alteración radical del marco en que situar el efecto potencial de los salarios sobre la demanda de trabajo. No es factible esperar que cualquier encarecimiento del factor trabajo vaya a ser neutral en los próximos años. Retrocesos en la función de demanda de trabajo y la pérdida de elasticidad en el tramo correspondiente a los salarios bajos son fenómenos con los que hay que contar inexorablemente durante un período que puede alcanzar una duración de varios ejercicios.

27. Fuerzas similares a algunas de las que sustentaron los fenómenos puestos de manifiesto a lo largo del libro, es del todo esperable que se vuelvan en sentido contrario. De ahí la cautela con la que debe gestionarse la política de salarios mínimos legales. Política que, en caso de contemplarse como vía apropiada para la reducción de diferencias salariales en España, no por ello ha de prescindir de tener en cuenta sus efectos.

28. Sin duda alguna el impacto de las propuestas en su versión actual sería de varios tipos. A tenor de la literatura sobre las predicciones teóricas y la evidencia empírica acumulada en los países industrializados y en España, la lista de posibles repercusiones es amplia, agrupándose en varias categorías.

29. Se contemplan así efectos potenciales negativos sobre el empleo de carácter acumulativo y distribuido a lo largo del tiempo debido a la existencia de retardos; lo que significa reducción gradual de la tasa general de empleo –con aumento y alargamiento del desempleo- y, en especial, entre los jóvenes, mujeres, minusválidos, trabajadores poco cualificados y otros grupos objeto habitual de adversa selección comparada en la contratación, afectando tanto a asalariados nacionales como a inmigrantes.

30. Cabe esperar igualmente una cierta expansión del segmento del empleo a tiempo parcial, en sustitución del empleo a tiempo completo, como fórmula empresarial para flexibilizar el tiempo de trabajo, reducir costes laborales e incrementar la productividad.

31. Adicionalmente es factible imaginar desplazamientos fuera del mercado de aquellos colectivos cuyo nuevo salario aparezca ahora más cercano a la media del mercado y su sustitución por aquellos otros trabajadores con salarios por encima pero cuyo coste salarial resulte a partir de ahora relativamente reducido –y atractivo en términos comparados- para los empleadores.

32. Los jóvenes tenderán a intensificar, en una primera fase, el abandono prematuro del sistema educativo, con aumentos por tanto de sus tasas de participación laboral, para registrar después a medio plazo –por el efecto desánimo- una reducción gradual en las mismas al enfrentarse a menores oportunidades laborales y a un descenso en el número de horas trabajadas.

33. No es desdeñable igualmente asistir a una reducción en el grado de intensidad en el empleo de mano de obra en actividades o grupos de ocupaciones con contenidos de tareas poco profesionalizadas o no cualificadas, como fenómeno justamente contrario al experimentado estos años atrás según se constata en este estudio.

34. Todo este proceso puede desembocar adicionalmente, en fin, en incrementos sustanciales en el empleo irregular, especialmente entre los inmigrantes, dado que estos últimos forman parte de una amplia bolsa de oferta de trabajo para puestos no cualificados, muy expuestos a la economía sumergida. Al estar cubiertas las ocupaciones de salarios bajos en un porcentaje elevado por inmigrantes, serían los trabajadores de las mismas los más afectados.

35. También resulta muy probable que, de cumplirse las propuestas de nuevo SMI comentadas, llegue a producirse una acentuación en las diferencias regionales registradas actualmente en materia de empleo y desempleo, saliendo relativamente más perjudicadas aquellas regiones cuyo SMI relativo (índice de peso respecto al salario de mercado) sea más alto que la media y, dentro de ellas, los grupos con los valores más elevados de este índice. La Comunidad de Madrid mantiene, en este aspecto, una posición de las más bajas en relación al conjunto de asalariados y por encima de la media en lo relativo a los jóvenes.

36. En lo que respecta al robustecimiento del peso del empleo irregular, las repercusiones de las propuestas manejadas diferirían entre Comunidades Autónomas. En principio, un nivel de salario mínimo por encima de un determinado umbral traería aparejado un peso mayor del segmento de trabajadores en situación laboral irregular. El salario mínimo, puesto en relación con el salario medio reinante en la zona o región, actuará como incentivo a emplear mano de obra sin contrato laboral, pues ello facilitaría la permanencia en el mercado del producto de empresas en situación de debilidad.

12. Referencias bibliográficas

M.Bacache-Beucvallet and E.Lehmann (2008), "Minimum wage or negative income tax: why skilled workers may favour wage rigidities". *Spanish Economic Review*, 10, pp 63-81.

V. Bhaskar (1999). " Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monopsonistic Competition", *Economic Journal*, Vol 109, N° 455, pp. 190-203.

R.Broadway and K.Cuff (2001), "A minimum wage can be welfare-improving and employment-enhancing", *European Economic Review*, 45, pp 553-576.

C.Brown, C.Gilroy und A.Cohen (1982). "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment". *Journal of Economic Literature*, Vol. XX, pp 487-528.

C.Brown, C.Gilroy und A.Cohen (1982). "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment", artículo antes citado.

G. Calvo y S. Wellisz (1979). "Hierarchy, Ability and Income Distribution", *Journal of Political Economy*, Vol 87, N° 5, Part 1, pp 991-1010.

A. Caparróz y L. Navarro (2001). "¿Determina el salario mínimo seguir o no estudiando en España?". *Estudios de Economía Aplicada*, abril, año/vol. 17, 001. Págs. 107-124.

CES de la Región de Murcia (2007). *La economía sumergida en la Región de Murcia*. CES Murcia, 2007.

Cueto Iglesias¹, B. (2006). *Las ayudas a la contratación indefinida en España*. *Revista de Economía Laboral*, 3 (2006), Págs. 87-119.

J. Currie y B. Fallick (1994). "The Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY". *UCLA Working Paper*.

D. Deere, K. Murphy y F. Welch (1995). "Reexamining Methods of Estimating Minimum-Wage Effects". *AEA Papers and Proceedings*, Vol 85, Mayo, pp. 232-237.

J.J.Dolado, J.L.Malo de Molina y A.Zabalza (1986). "El desempleo en el sector industrial", Papeles de Economía Española, nº 26.

J.J.Dolado, F.Kramartz, F.Machin, A.Manning and C.Teulings (1996). "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe", Economic Policy, 23, pp. 317-372.

J.J.Dolado, F.Folgueroso y J.F.Jimeno (1997). "Employment Effects of Minimum Wage Laws. The effects of minimum bargained wages on earnings: Evidence from Spain". European Economic Review, 41, pp. 713-721

J.J.Dolado y F.Folgueroso (1997). "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", Moneda y Crédito, nº 204, pp. 213-263.

J.J.Dolado, F.Folgueroso y J.F.Jimeno (1999). Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos". Ekonomiaz, vol. 43, pp. 136-157.

R.F.Elliott (1991). Labor Economics. McGraw-Hill, London, Part 4, Chapter 10..

I.Escobedo (1989). "Un análisis empírico de los efectos finales producidos sobre el empleo industrial por el sistema de financiación de la seguridad social española:1975-87", Investigaciones Económicas Vol. XV.

F.Eyraud and C.Saget (2005). "The Fundamentals of Minimum Wage Fixing". ILO, Genève.

I. González Güemes (1997). "Los Efectos del Salario Mínimo sobre el Empleo de Jóvenes de 16 a 19 años, Jóvenes y Mujeres: Evidencia Empírica para el Caso Español", Cuadernos Económicos del ICE, Vol 63, Págs. 31-48.

I. Gonzalez, S. Jiménez y C. Pérez (2003). "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia". Revista Asturiana de Economía, Nº 27.

Hammermesh, D.S. (1986). "La demanda de trabajo a largo plazo", en Manual de Economía del Trabajo. Ashenfelter, O. y Layard, P.R. MTAS, Madrid 1990.

D. Hammermesh (1981), "Minimum Wages and Demand for Labor" NBER, WP, Cambridge

M.Hashimoto und J.Mincer (1970), "Employment and Unemployment Effects of Minimum Wages", NBER, WP, Cambridge

ILO (2008). Working Conditions Laws 2006-2008, Geneve

L.F.Katz and A.B.Krueger (1992). "The effect of the minimum wage on the fast-food industry". *Industrial and Labour Relations Review*, nº 46, pp. 6-21

R.Kaufman (1989). "The Effects of Statutory Minimum Rates of Pay on Employment in Great Britain". *Economic Journal* 99, pp. 1040-1053

A.Card and A.B.Krueger (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, N.J., Princeton University Press.

A.R.Lamo y J.J.Dolado (1993), "Un modelo de Mercado de trabajo y la restricción de la oferta de la economía española", *Investigaciones Económicas*, vol. XVII.

K. Lang y S. Kahn (1998). "The Effect Minimum Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence", *Journal of Public Economics*, Vol 69, Nº1, pp. 67-82.

B.Larsen (2001), "Minimum wages, technological progress and loss of skill". *European Economic Review* 45, pp. 1521-1544.

S.Lemos (2008). "A survey of the effects of the minimum wage on prices". *Journal of Economic Surveys*, Vol. 22, pp. 187-212.

P. Linneman (1980). "The Economic Impacts of Minimum Wage Laws: A New Look at an Old Question". WP Nº 14. Center for the Study of the Economy and the State, University of Chicago.

M.A. Malo y R. Pagán (2007). "¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España?: Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares". *Moneda y Crédito*, Nº 225, 2007 pps. 7-42

C.R. McConnell, S.L. Brue y D.A. Macpherson (2007). Economía laboral, McGrawHill, 2007, Capítulo sexto.

S.Machin and A.Mannig (1996). "Employment and the introduction of a minimum wage in Britain", *The Economic Journal*, nº 106, pp 667-676.

S.Machin, A.Manning (1999), "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain". *Journal of Labor Economics*, vol. 17, no 1, pp. 1-22.

A. Manning (1995). "How do we know that real wages are too high?", *Quarterly Journal of Economics*, Vol 110, Nº 4, pp 1111-1125.

MTI (2008). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Guía Laboral y de Asuntos Sociales, Capítulo IV., Madrid, Abril 2008.

J.P.Matilla (1981), "The impact of minimum wages on teenage schooling and on the part-time/full-time employment of youths", S.Rottenberg ed.), *The Economics of a Legal Minimum Wage*, American Enterprise Institute, Washington DC, pp. 61-87

I.Mauleón (1990). "El impacto dinámico de los salarios en el empleo: una nota crítica". *Investigaciones Económicas*, vol XIV.

D.Metcalf (2004). "The impact of the national minimum wage on the pay distribution, employment and training". *The Economic Journal*, 114, March, pp 84-87. En el artículo, David Metcalf, miembro de la LPC analiza los resultados de varios trabajos actuales sobre el tema (A. Manning, S. Machin y otros), que utilizan información de encuestas realizadas entre empresas del RU..

D.Neumark and W.Wascher (1991). "Evidence on employment effects of minimum wages and subminimum wage provisions from panel data on state minimum wage Laws". NBER, WP 3859.

D.Nuemark and W.Washer (2002), "State-Level Estimates of Minimum Wage Effects. New Evidence and Interpretations from Disequilibrium Methods", *The Journal of Human Resources*, pp. 35-62.

D. Neumark, M. Schweitzer and W. Wascher (2004). "Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution". *The Journal of Human Resources*, XXXIX.2.

D. Neumark, M. Schweitzer and W. Wascher (2005). "The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Family Income". *The Journal of Human Resources*, XL.4, pp. 867-894.

OCDE (1994). *The OCDE Jobs Study. Evidence and Explanations*, pp.46 y ss.

OECD (1998). "Employment effects of the minimum wage". *Employment Outlook*, Chapter 2, June 1998.

R. Pagán y A.J. Marchante (2004). "Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones". *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 171-(4/2004), 75-100. Instituto de Estudios Fiscales.

M. y J. Partridge (1998). "Are Teen Unemployment Rates Influenced by State Minimum Wage Laws?", *Growth and Change*, vol. 29, n° 4, pp 359-382.

S.C. Pereira (2003). "The impact of minimum wages on youth employment in Portugal". *European Economic Review*, 47, pp. 229-244.

C. Pérez Domínguez (1995). "Los Efectos del Salario Mínimo sobre el Empleo y el Desempleo: Evidencia Empírica para España", *Actas de las I Jornadas de Economía Laboral*, Alcalá de Henares, Madrid.

C. Pérez Domínguez, I. González Güemes y M^a D. Praga (2002). "Los Efectos Simultáneos del Salario Mínimo sobre el Empleo, la Participación y la Tasa de Paro de los Jóvenes de 16 a 19 años", *Moneda y Crédito*, N° 215, pps. 225-246.

J.L. Raymond (1992). "Salarios reales y empleo", *Papeles de Economía Española*, núm. 52/53.

J.B. Rebitzer and L.J. Taylor (1995). "The consequences of minimum wage laws. Some new theoretical ideas", *Journal of Public Economics*, 56, pp 245-255.

W.M.Rodgers III., W.E.Springs and B.W.Klein (2004). "Do the skills of adult employed in minimum wage contour jobs explain why they get paid less?". *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol. 27, N° 1, pp. 37-59.

Sáez, F. y Vera, J. (1998). "Fomento y reasignación del empleo". *Revista de Economía del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y SS., Madrid, Diciembre 1.988.

Sáez, F. y Moral, J. (2007). Cambios en la regulación laboral: una valoración. *Economistas*, Año N° 25, N° 111, 2007, 225-235.

G.Saint Paul (2000), "The political economy of labor market institutions". Oxford University Press. Cap. Primero y ss.

Seguridad Social (2008). Página Web de consulta siguiente: (http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Incentivosalacontra30035/ContratosIndefinidos/index.htm)

C.N.Teulings (2003). "The contribution of minimum wages to increasing wage inequality". *The Economic Journal*, October 2003, pp 801-833.

F. Welch (1974). "Minimum Wages Legislation in the United States", *Economic Inquiry*, Vol 12, N° 3, pps, 285-318.

A.J.Wellington (1991), "Effects of the Minimum Wage on the Employment Statutus of Youths", *The Journal of Human Resources*, June, pp. 27-46.

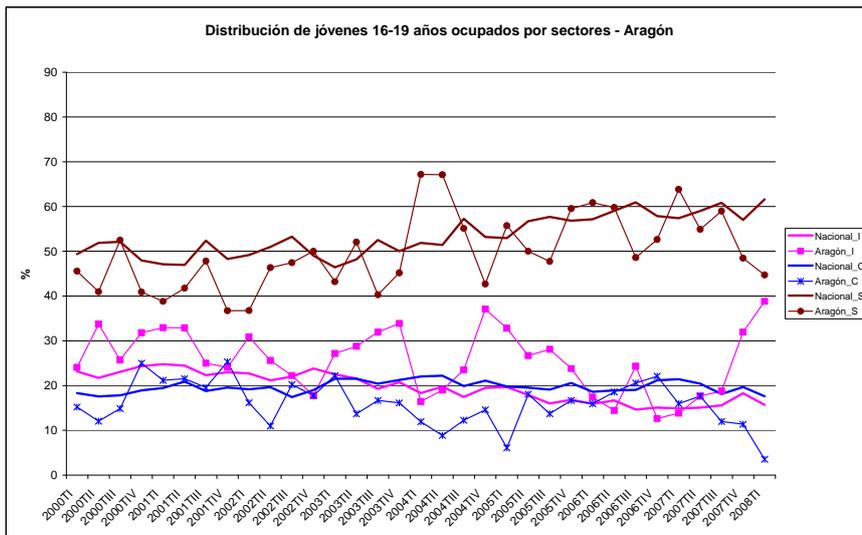
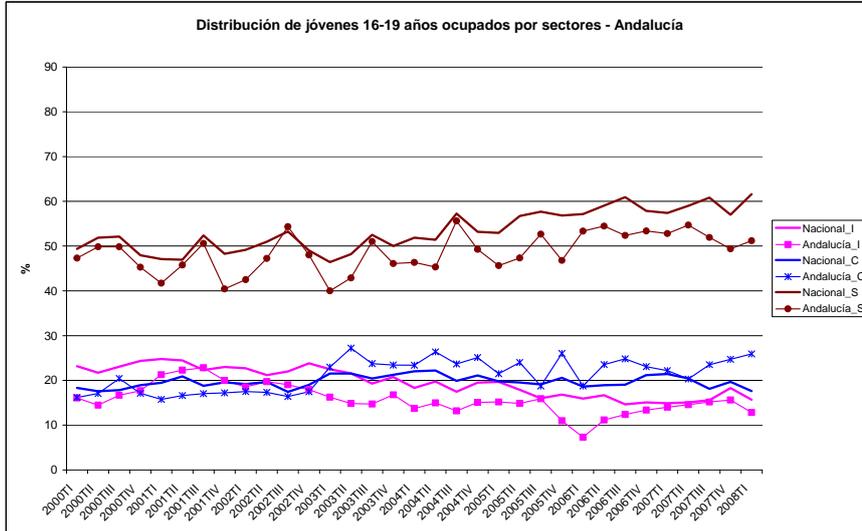
N. Williams y J. Mills (1998). "Minimum Wages Effects by Gender", *Journal of Labour Research*, Vol 19, N°2, pp. 397-414.

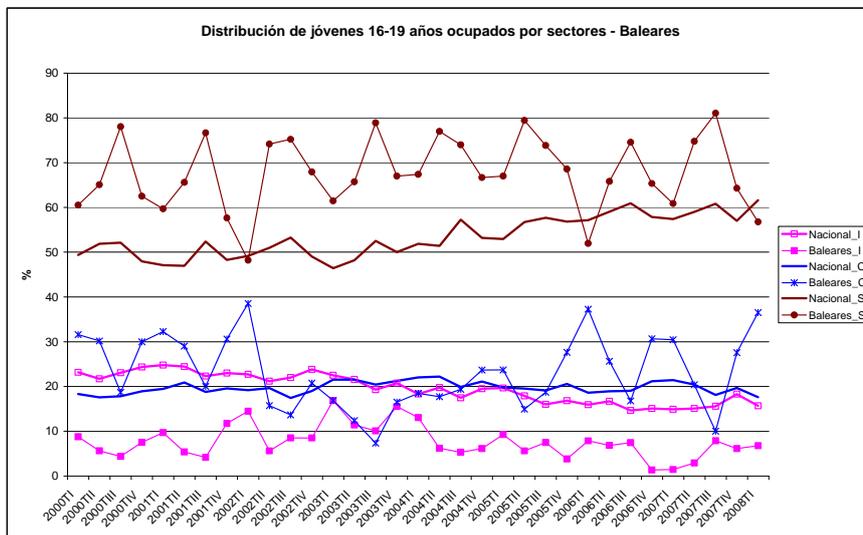
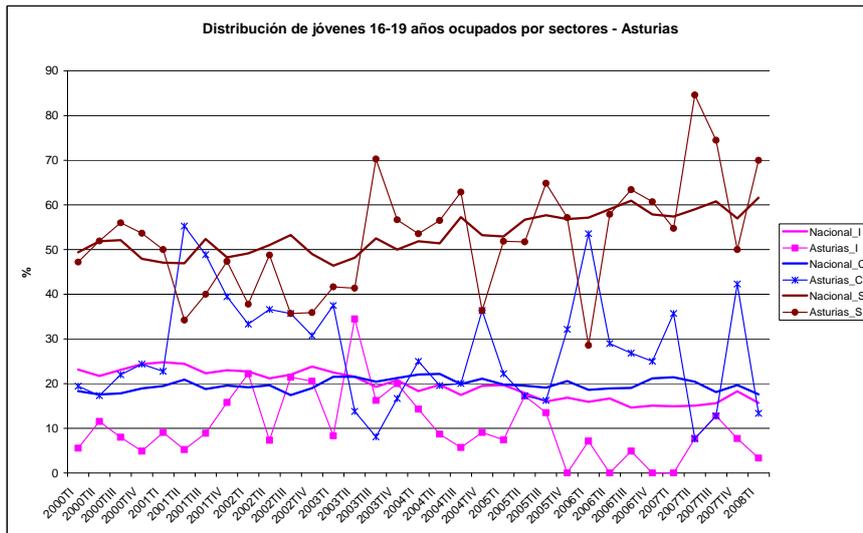
T.Yuen (2003). "The Effect of Minimum Wages on Youth Emplyment in Canada". *The Journal of Human Resources*, XXXVIII.3, pp 647-672.

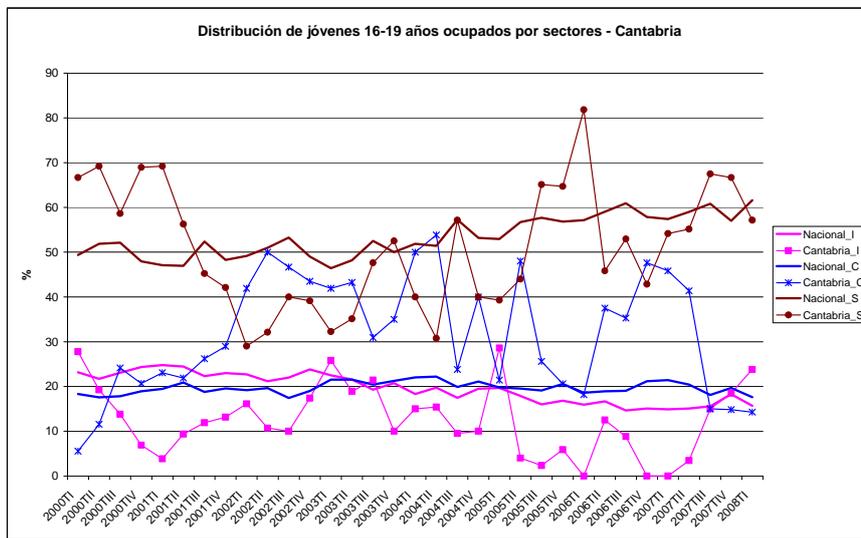
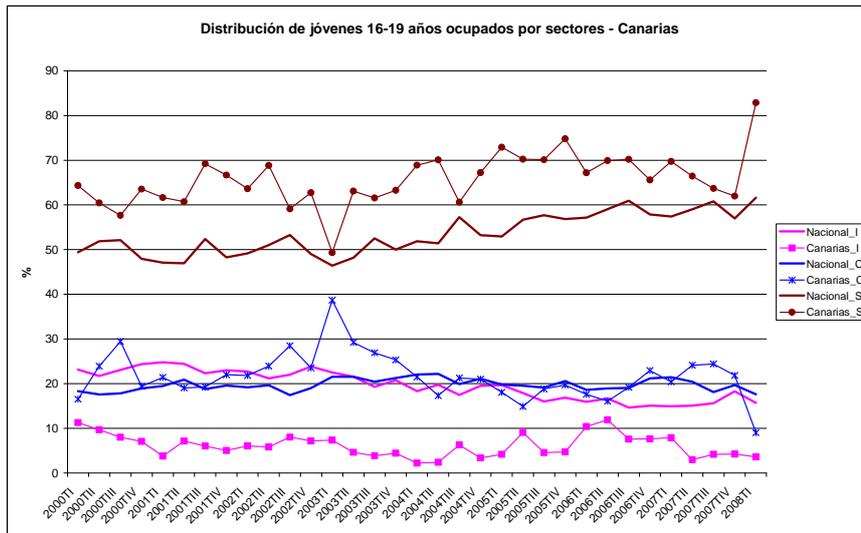
13. Anexos

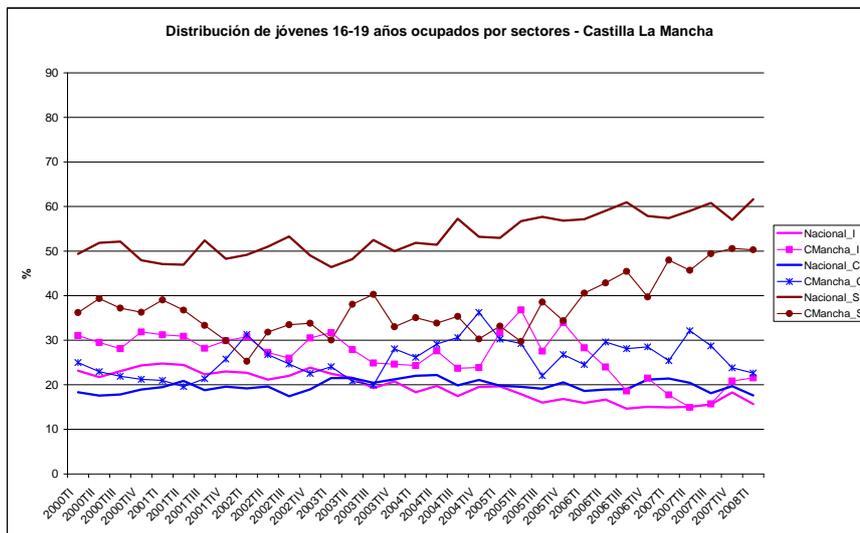
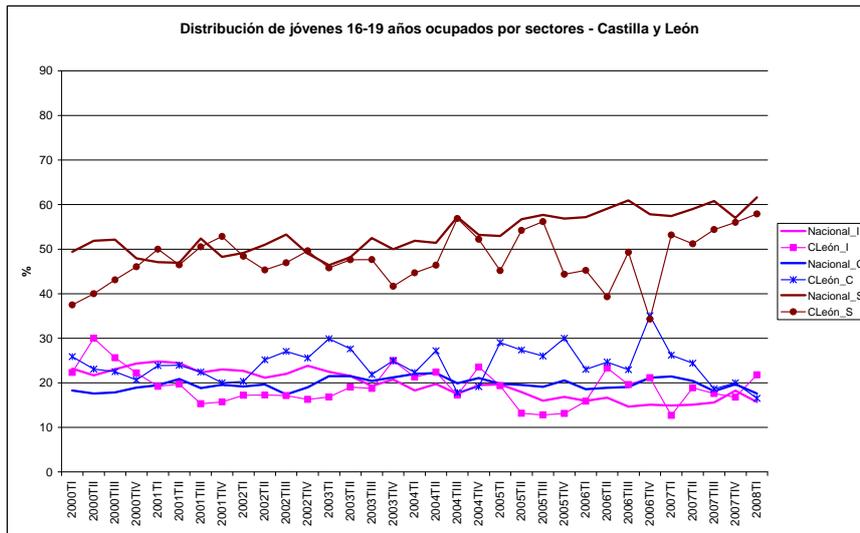
13.1. Anexo 1. Comunidades Autónomas: Distribución del empleo e Índice de Kaitz, para los jóvenes de 16-19 años

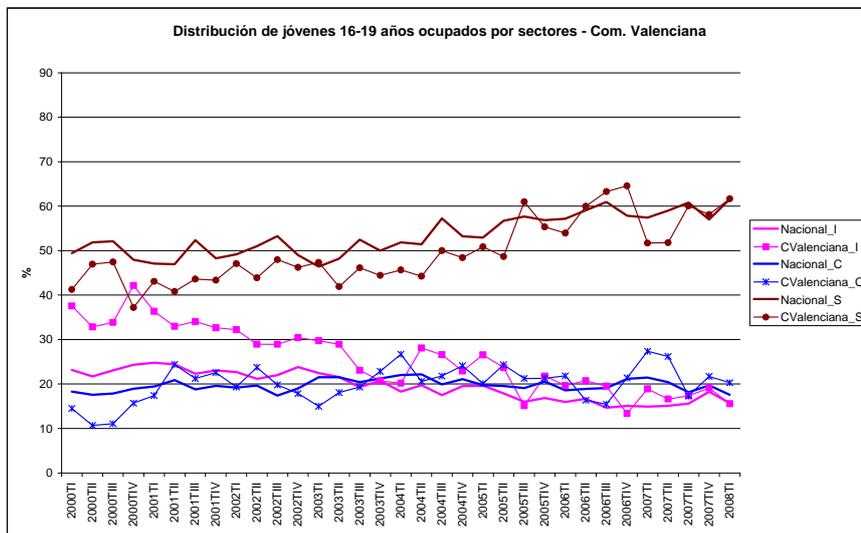
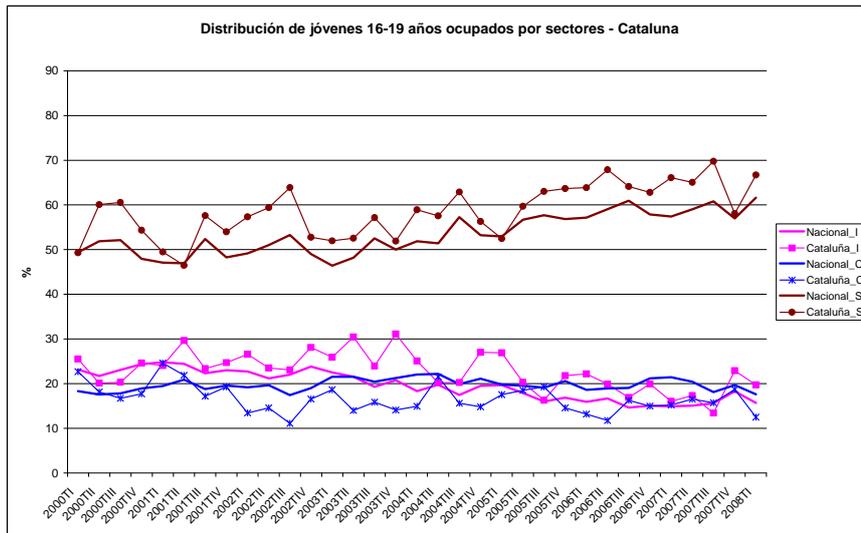
Bloque A): Gráficos de jóvenes 16-19 años por sectores y CC.AA

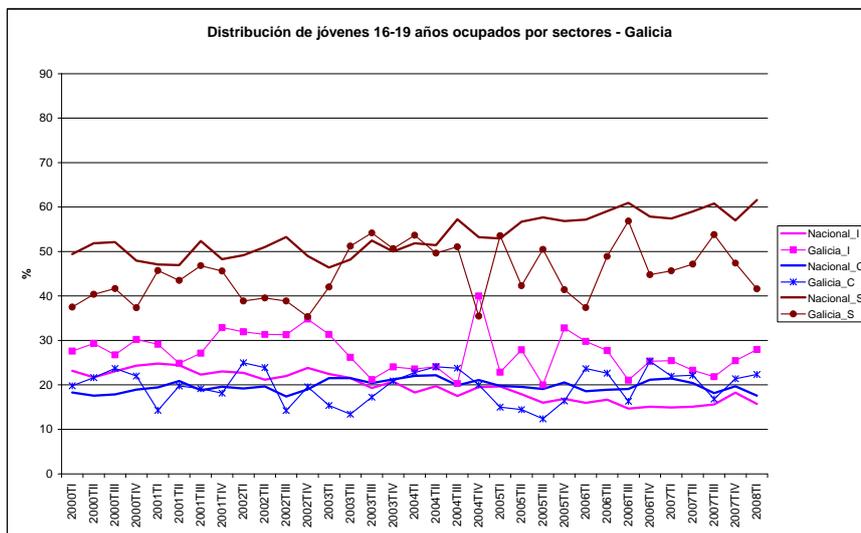
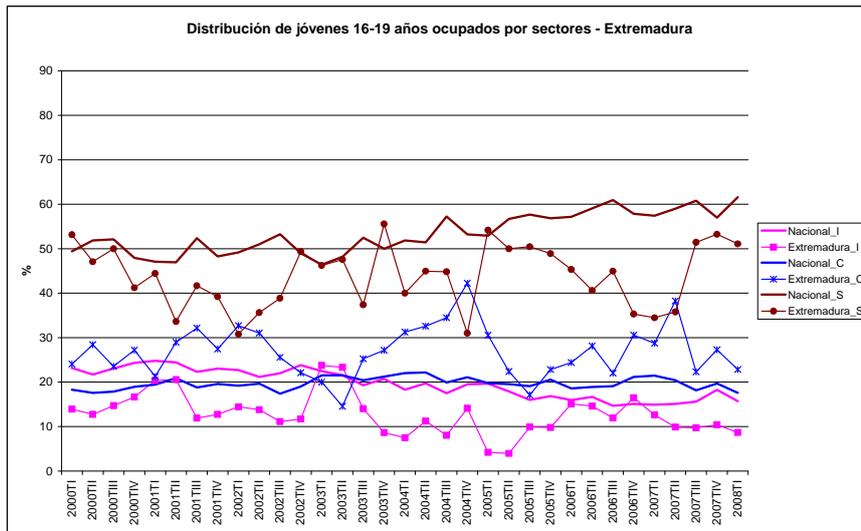


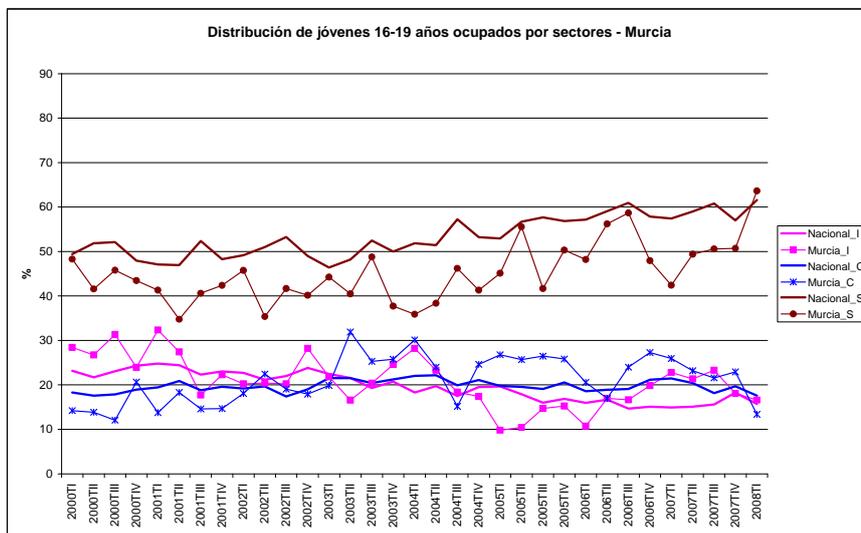
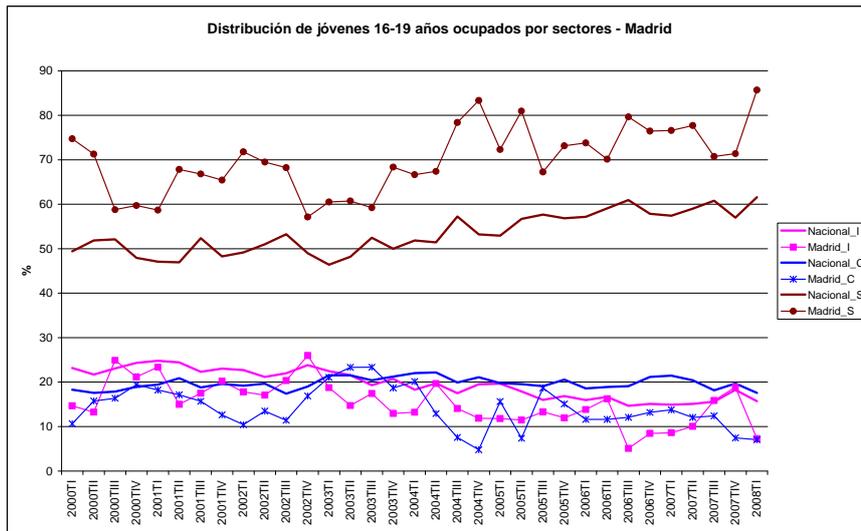


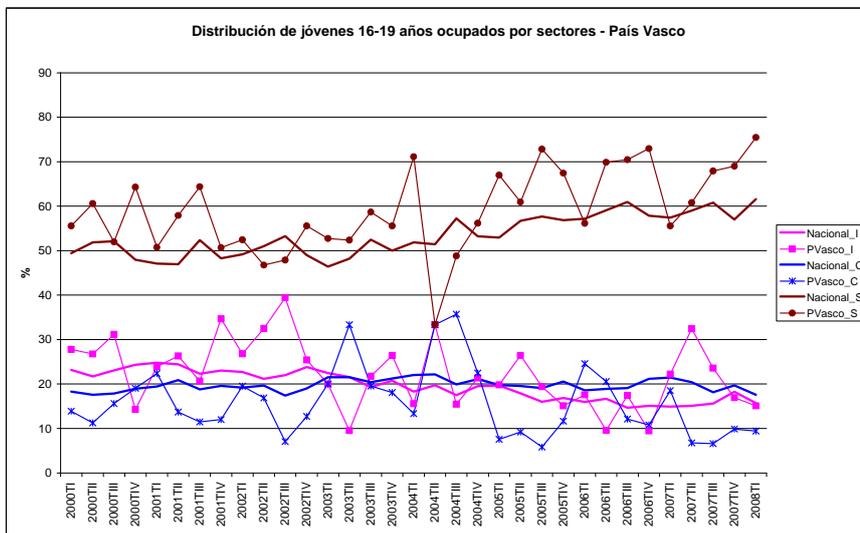
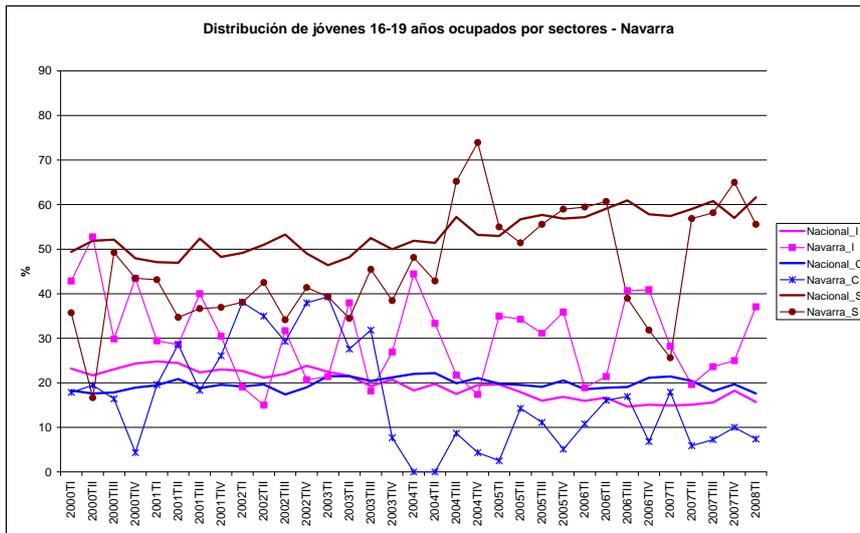


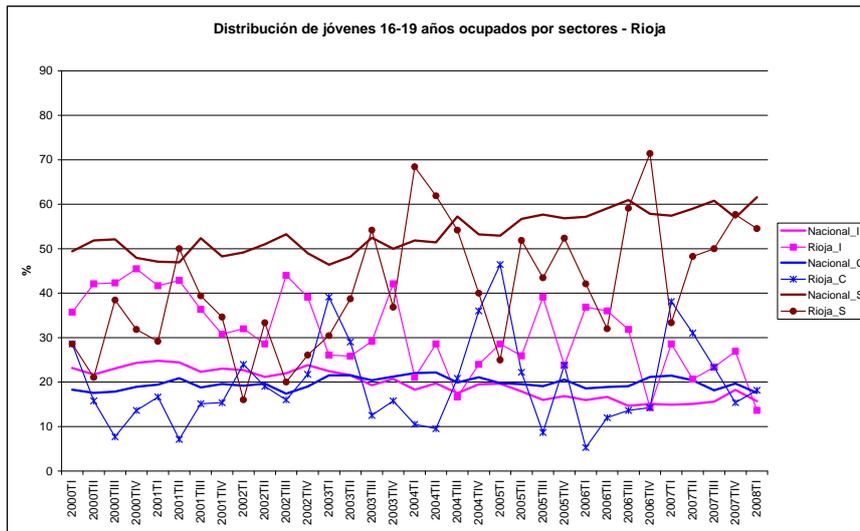






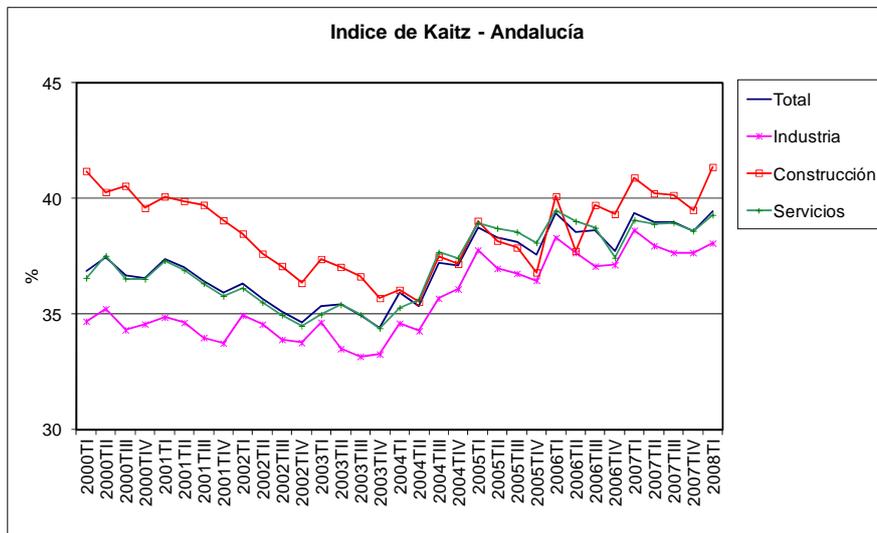


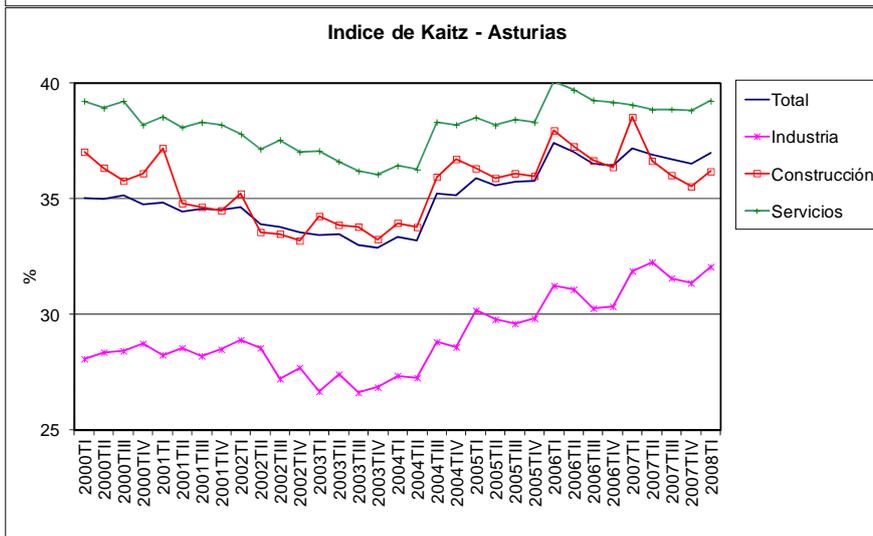
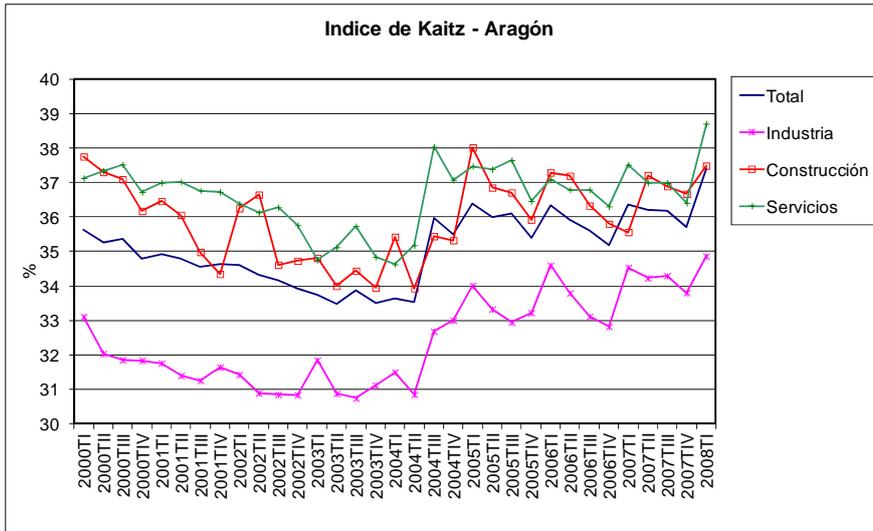


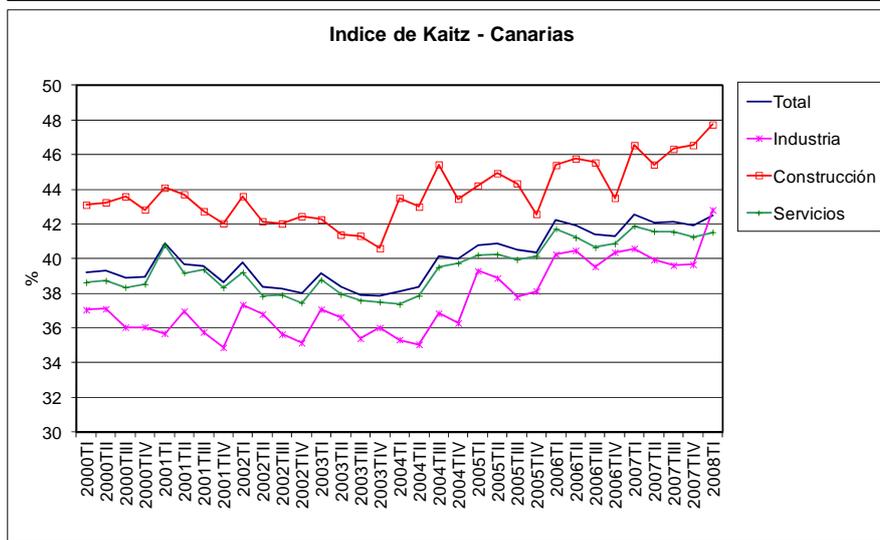
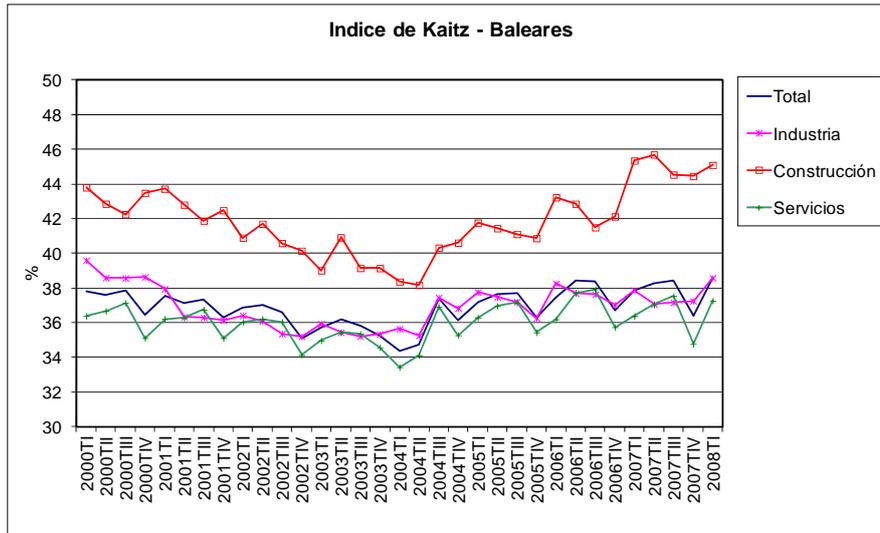


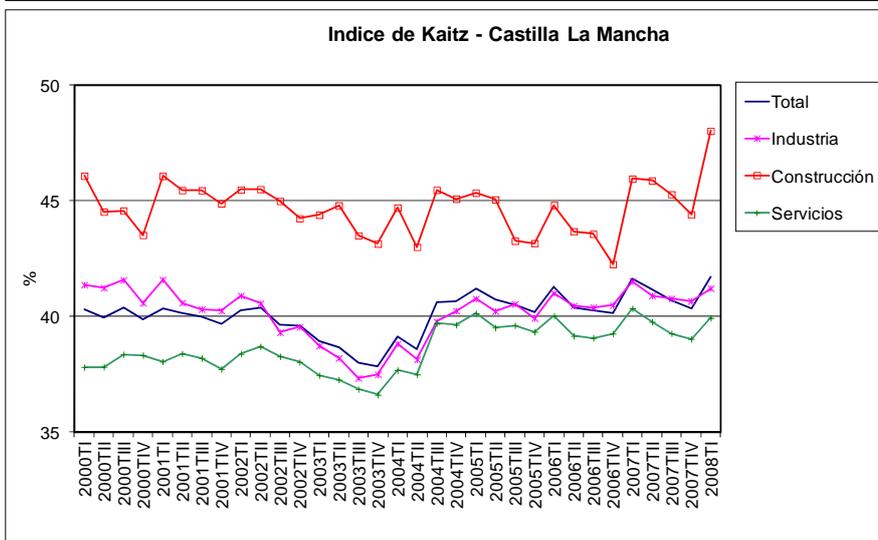
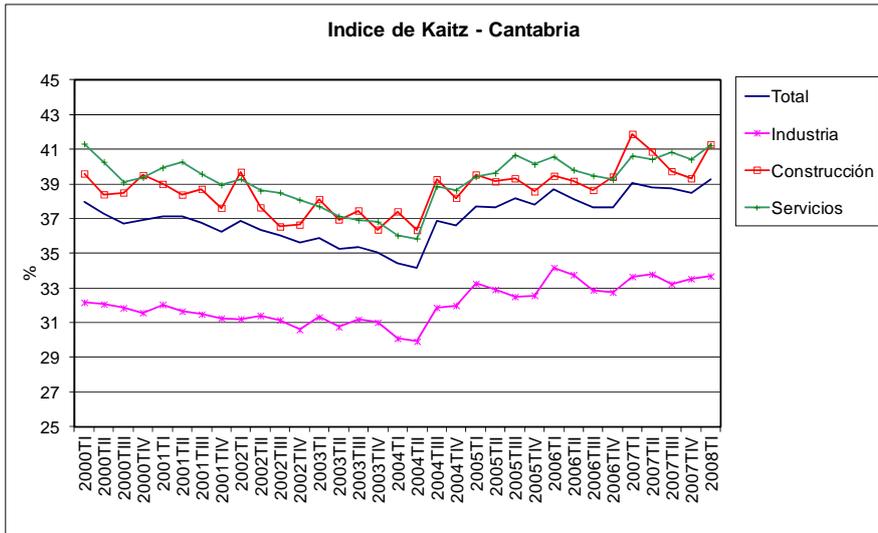
Fuente: EPA, INE.

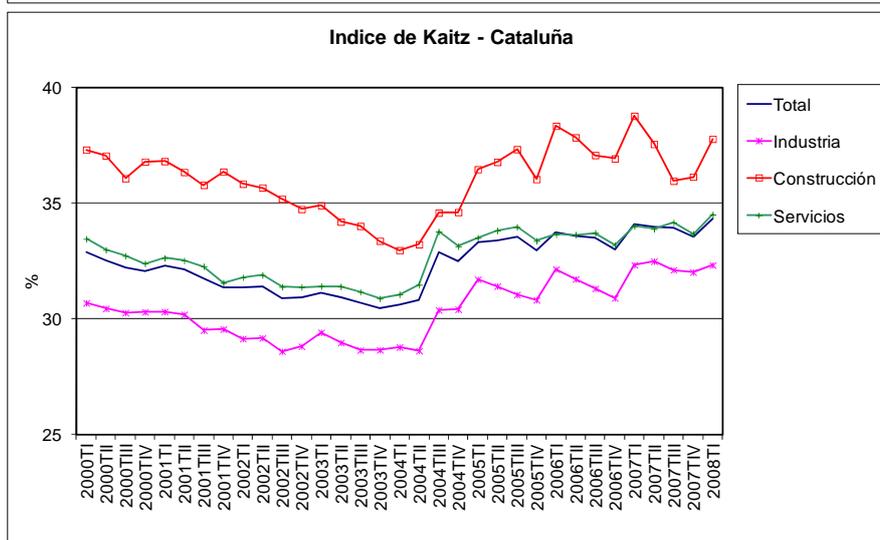
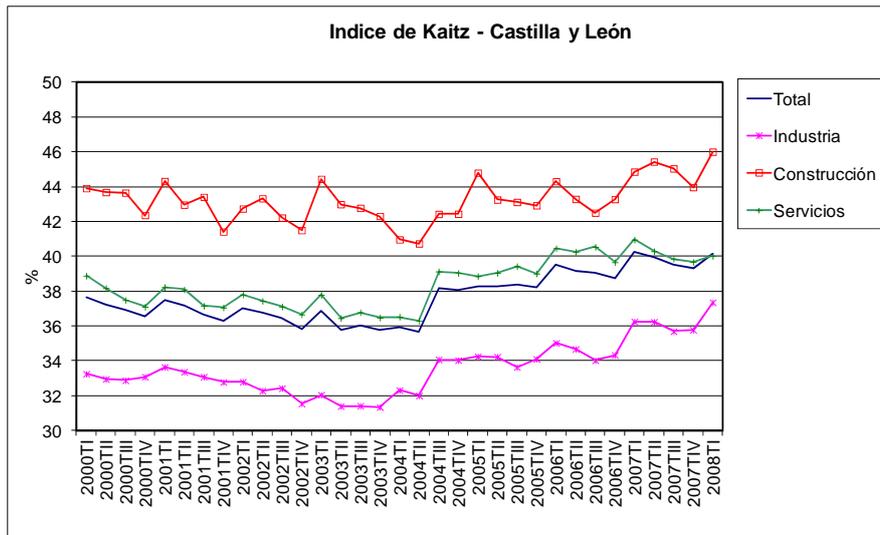
Bloque B): Gráficos relativos a la evolución del Índice de Kaitz por CC.AA.

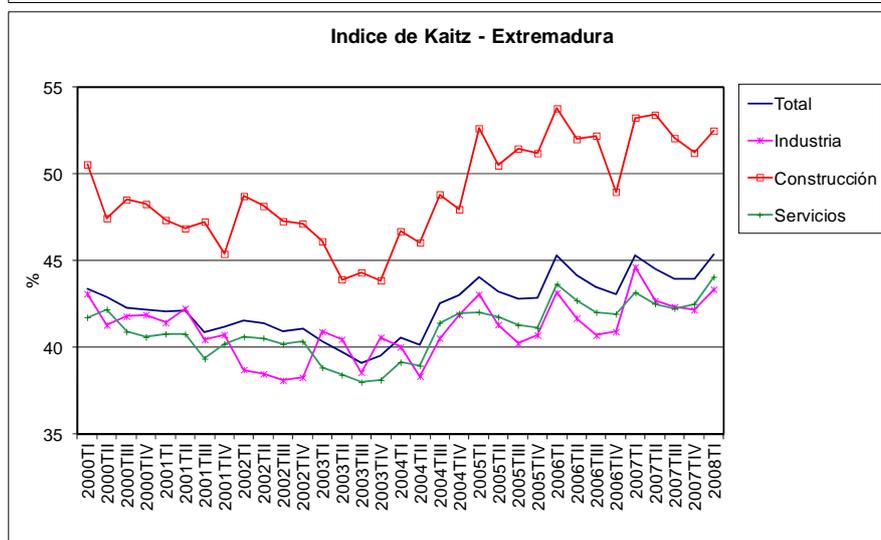
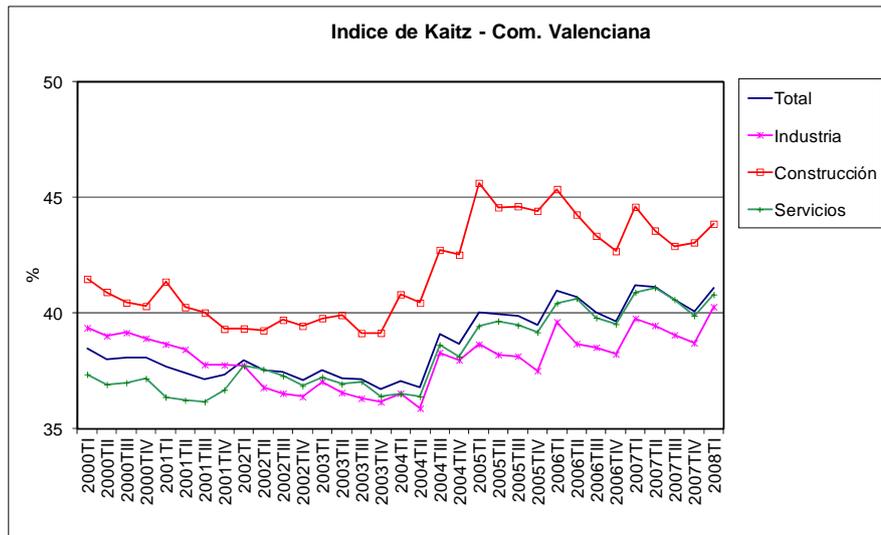


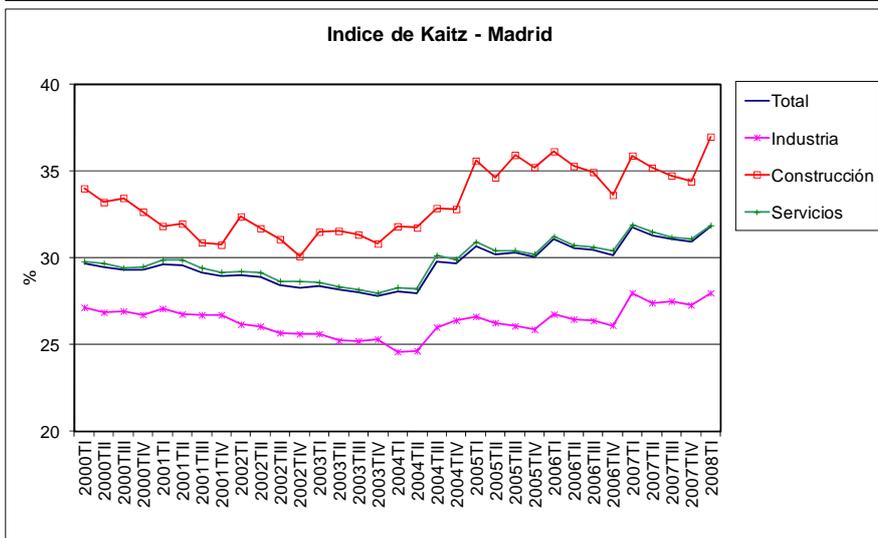
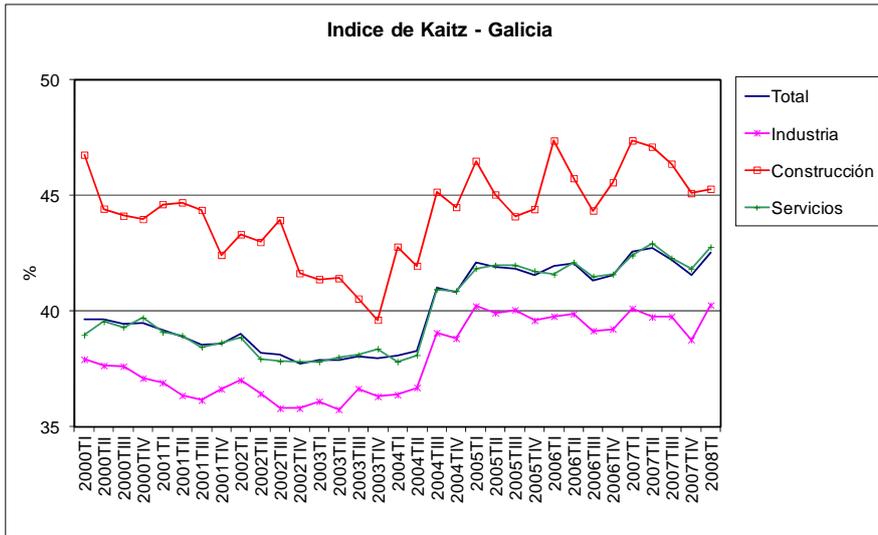


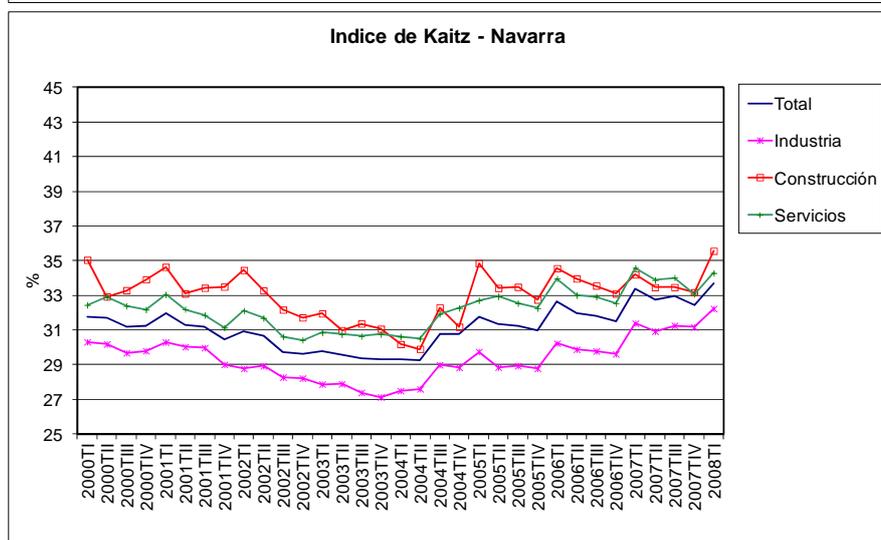
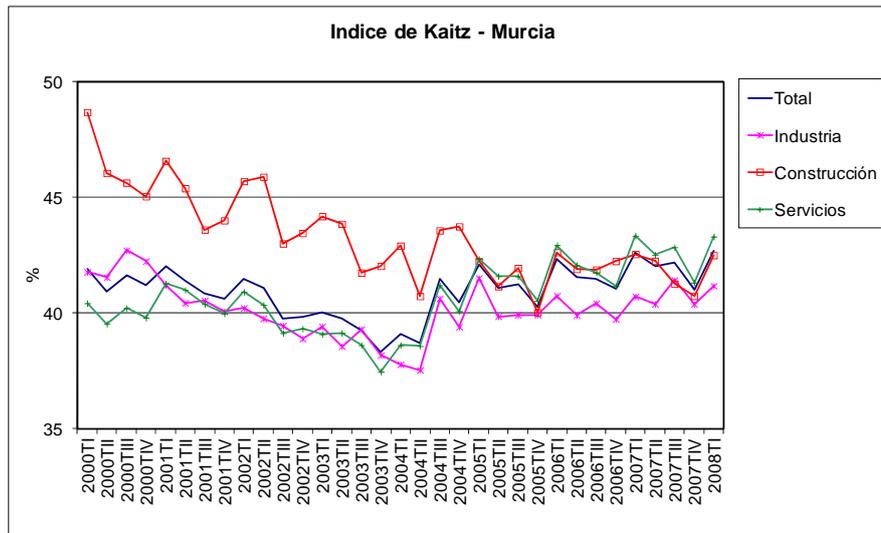


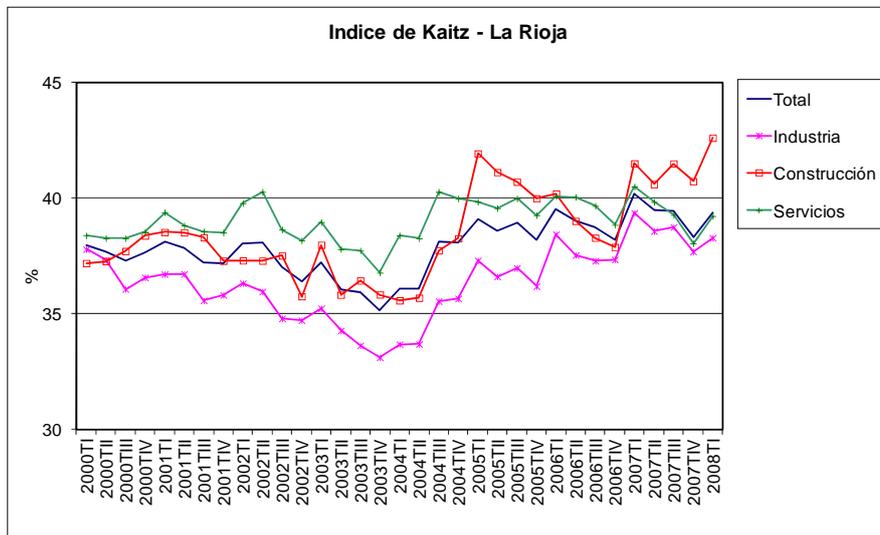
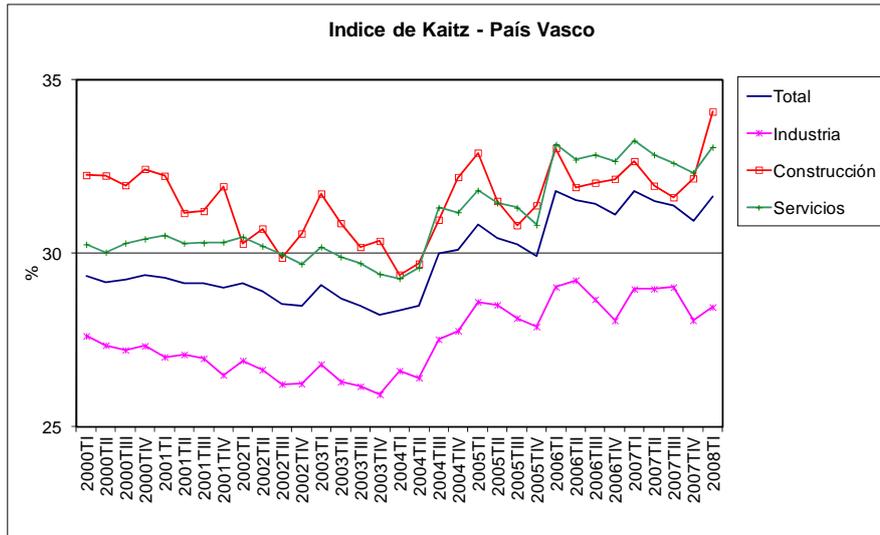






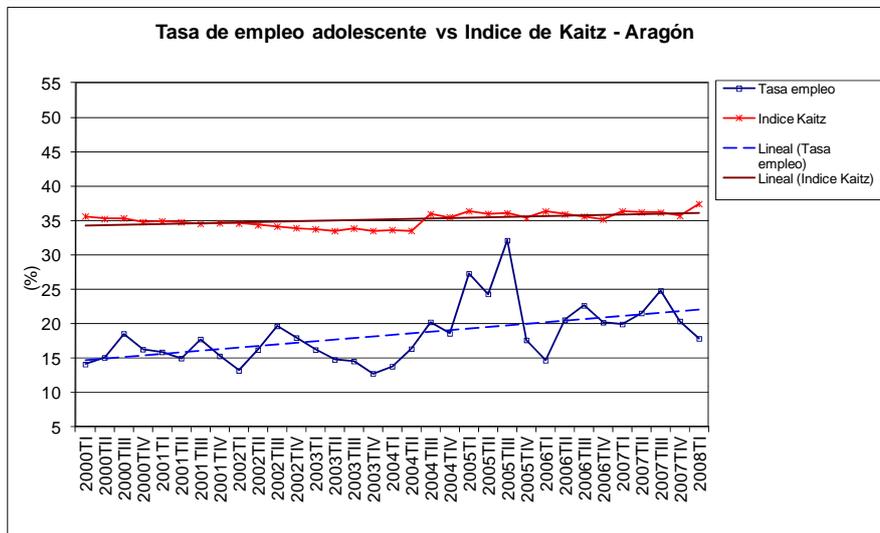
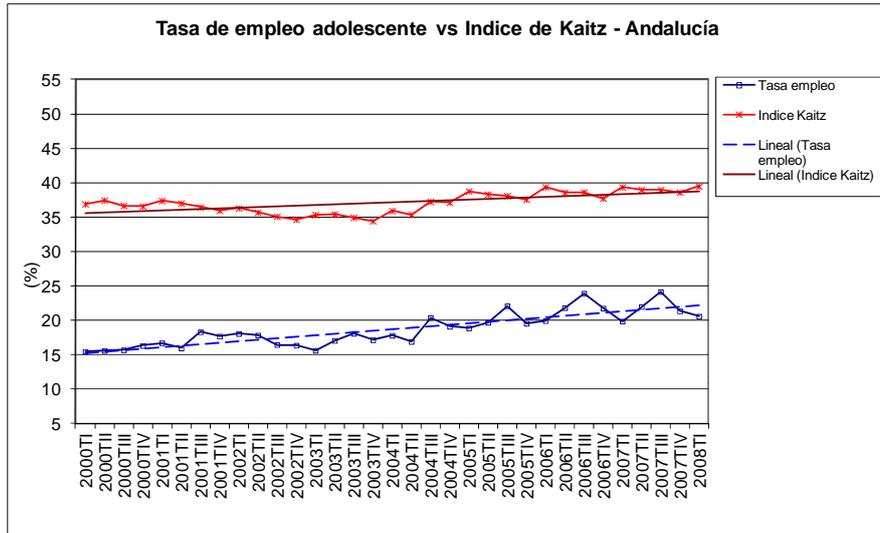


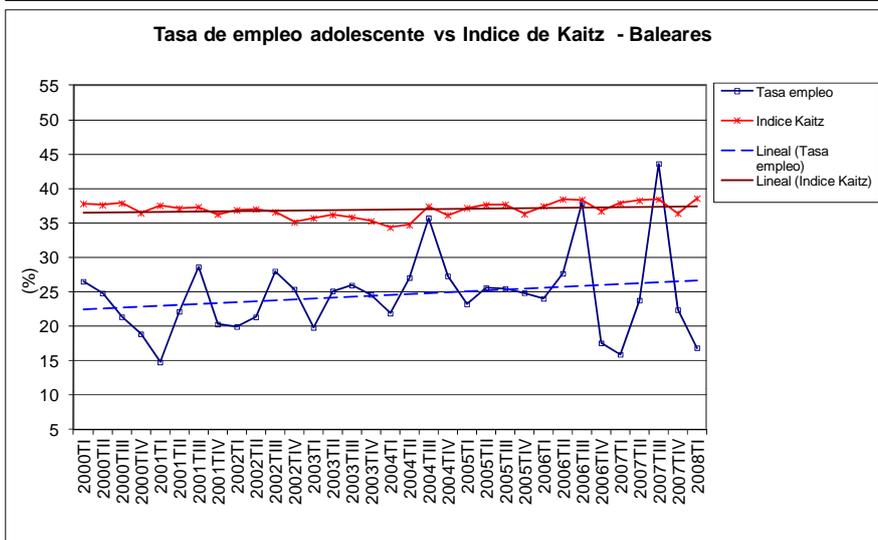
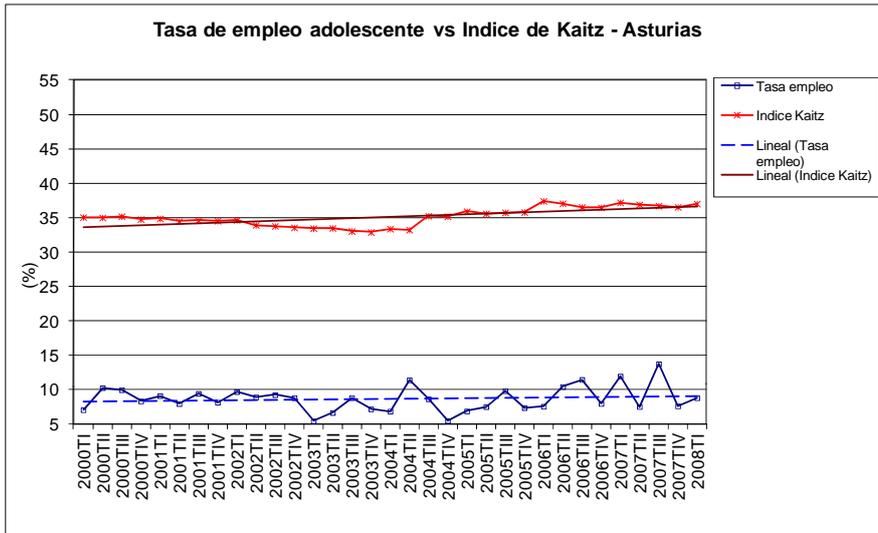


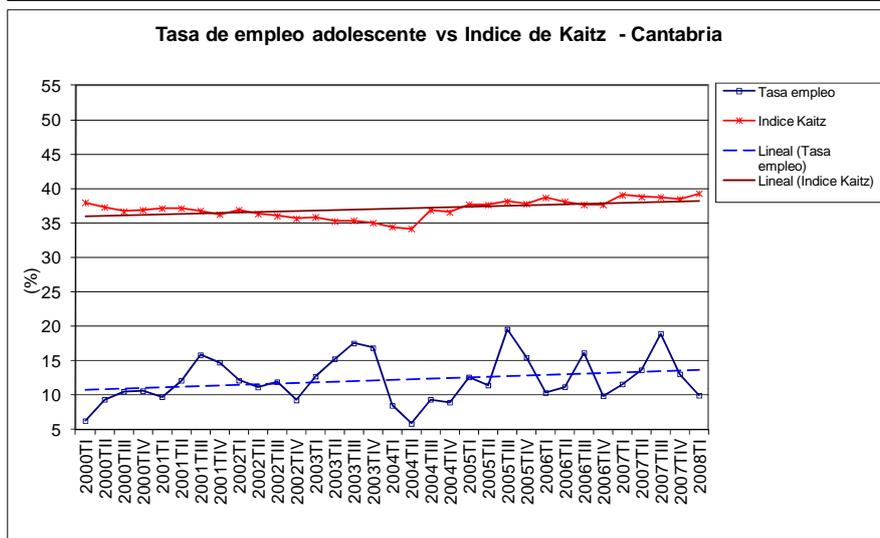
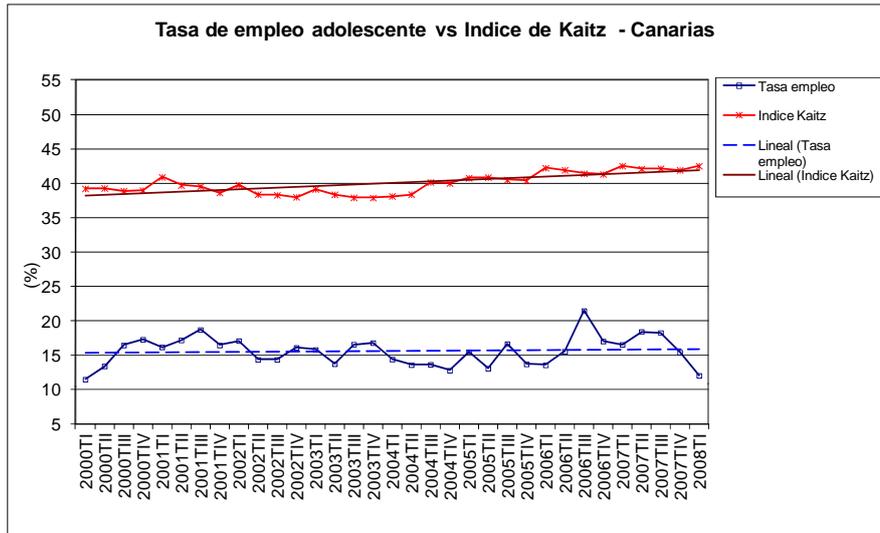


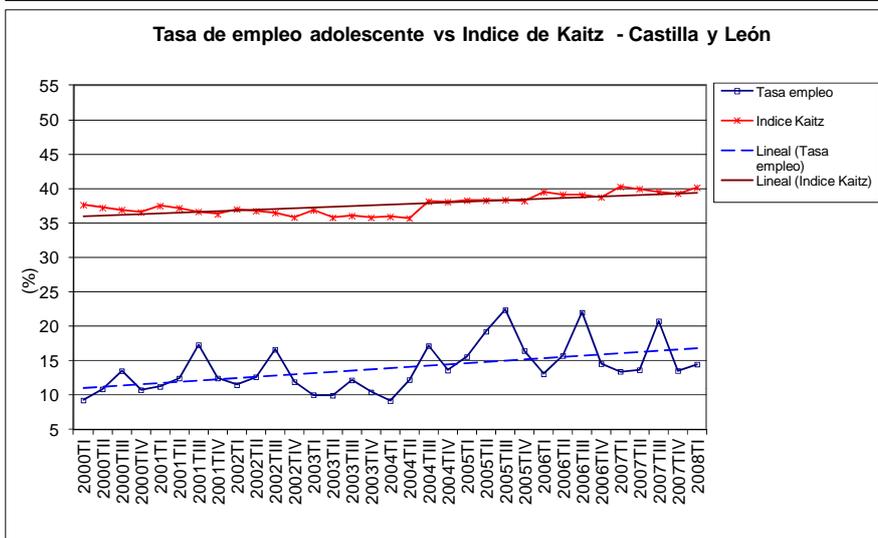
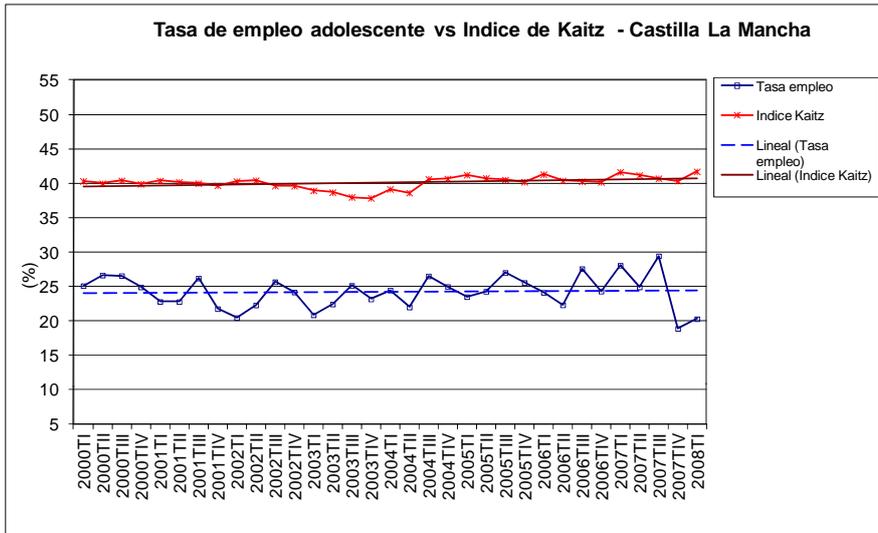
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2005.

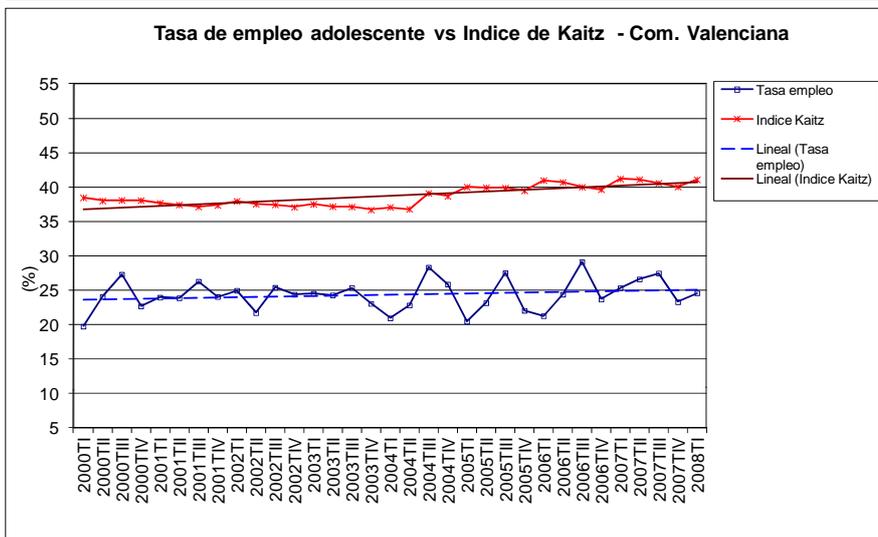
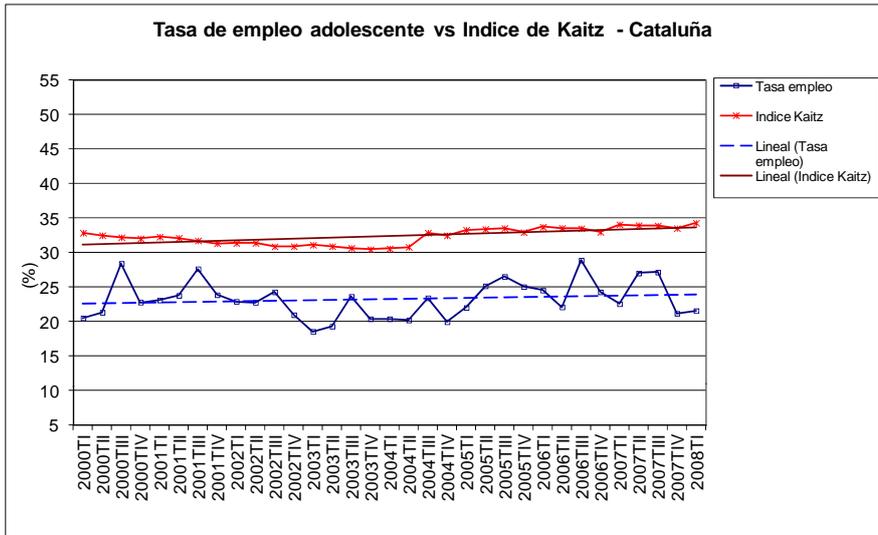
Bloque C): Bloque de gráficos que reflejan, por CC.AA, la evolución del Índice de Kaitz y la tasa de empleo, referida a los jóvenes de 16 a 19 años.

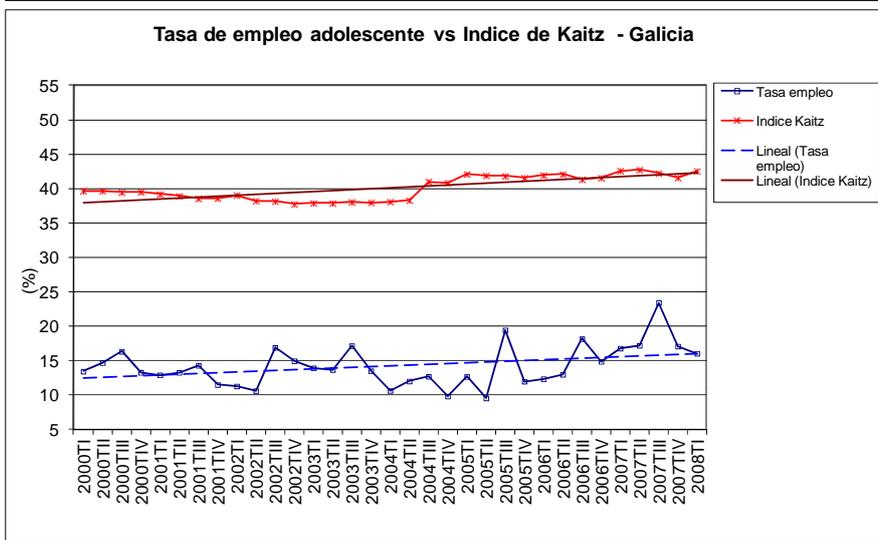
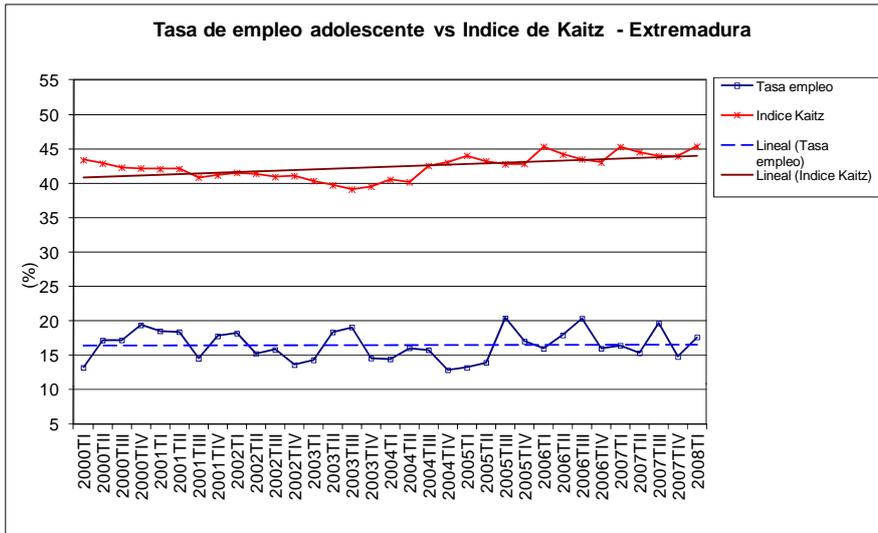


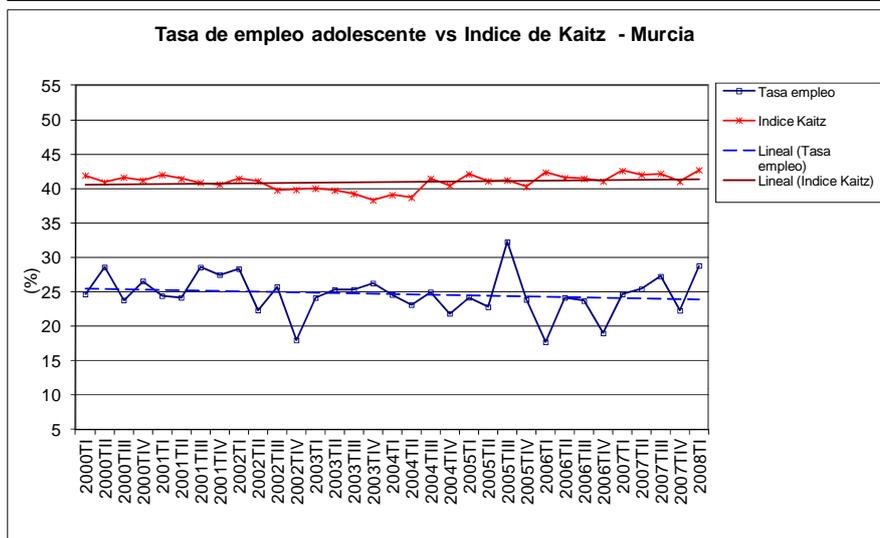
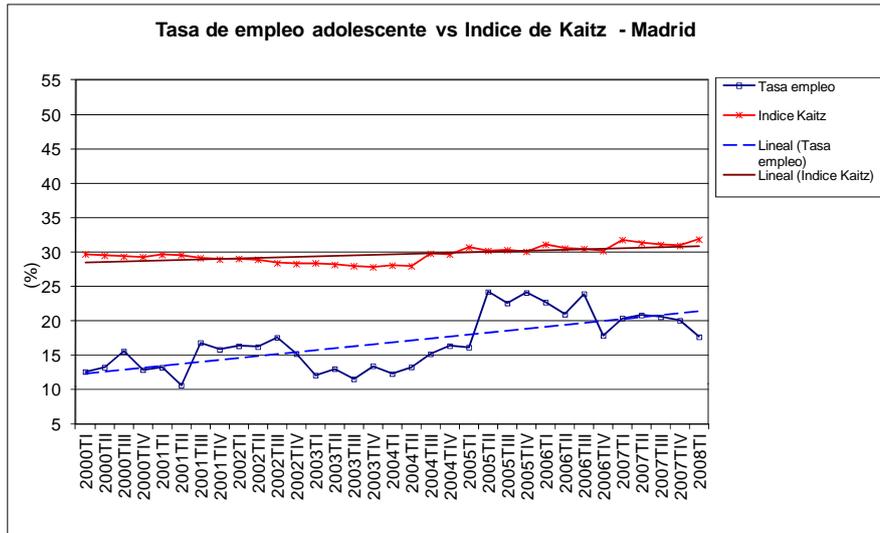


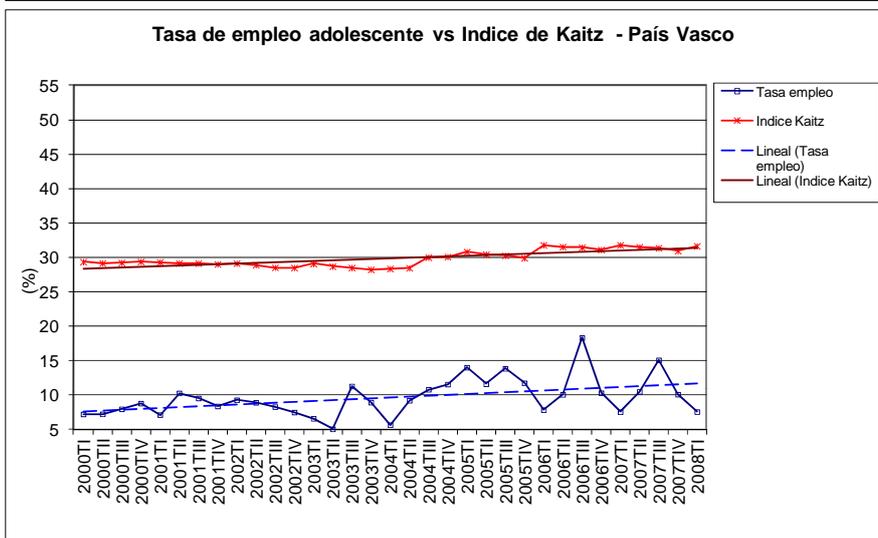
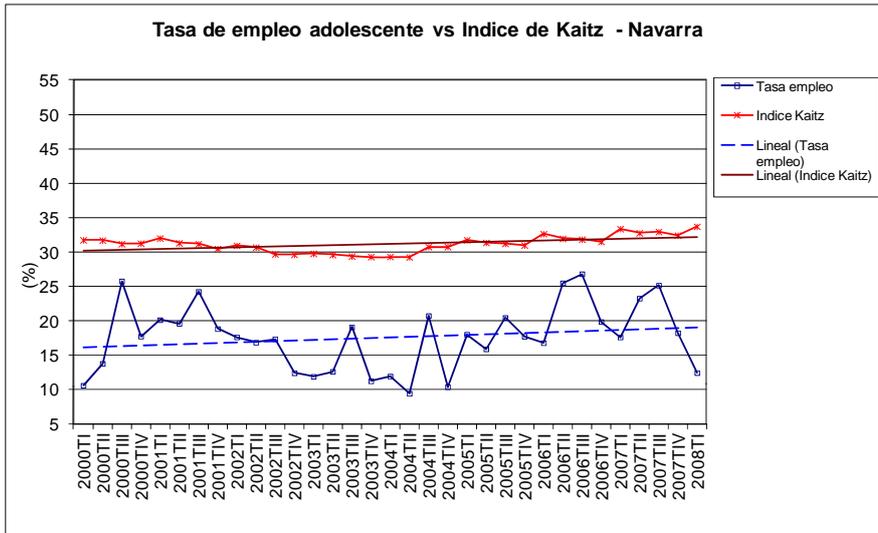


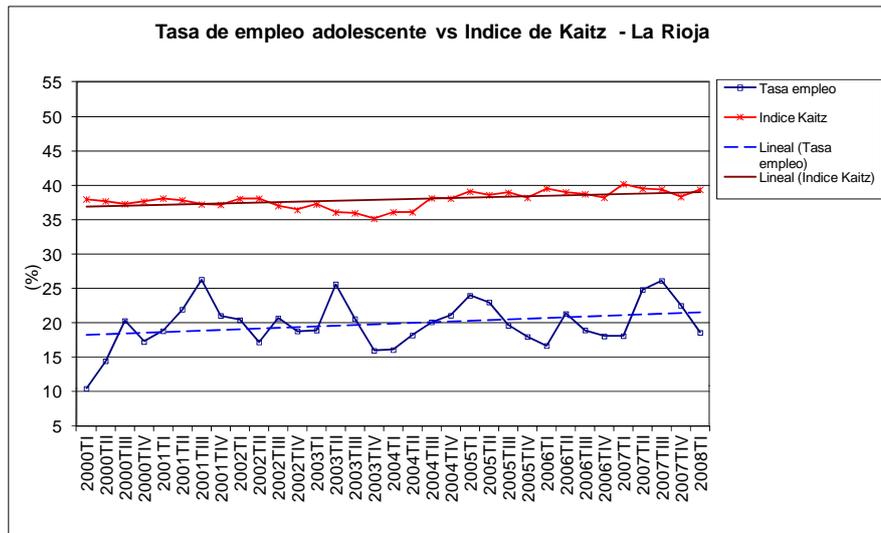












Fuente: Elaboración propia sobre datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2005.

13.2. Anexo 2. SMI y ayudas a la contratación

Dado el objetivo de este estudio hay que tener en cuenta el posible efecto modulador de las bonificaciones en el coste total laboral, tras producirse un incremento en la cuantía del SMI. La existencia de un marco generalizado de subvenciones y/o bonificaciones en España interactúa con ese aumento del SMI, pudiendo llegar a introducir perturbaciones a la hora de la contratación de trabajadores por las empresas. La consistencia de esta afirmación se basa en las consideraciones expuestas seguidamente.

13.2.1. *Peso de las cotizaciones sociales*

A la hora de analizar el impacto de un incremento en los salarios sobre las decisiones de contratación de las empresas es necesario tener en cuenta que dicho componente es solo una parte del coste total que satisface el empresario por la contratación. Dicho coste, que es el que realmente condiciona las decisiones relativas al empleo por parte de las empresas, queda integrado por los sueldos y salarios más las cotizaciones obligatorias y voluntarias a la Seguridad Social y otros costes, tal y como se recoge en el Cuadro A2.1 de este anexo. La Encuesta Anual de Coste Laboral del INE muestra que los sueldos y salarios son el componente más importante del coste total laboral, representando un 73% del mismo, seguido de las cotizaciones a la Seguridad Social, las cuales suponen el 23,5% del coste total laboral, cifra que pone de manifiesto la importancia de esta partida para las empresas.

El impacto de las cotizaciones voluntarias y obligatorias a la Seguridad Social en el coste total de las empresas es un factor difícil de conocer por la complejidad y casuística de su cálculo. En el caso más común (Régimen General) exige determinar en primer lugar una base de cotización, con máximos y mínimos que difieren según categorías profesionales⁹¹, la cual aparece vinculada directamente al salario percibido; a renglón seguido

⁹¹ Según la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, "Las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán, desde 1 de enero de 2008 y respecto de las vigentes en 31 de diciembre de 2007, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional". En 2008 la base de cotización mínima de menor cuantía asciende a 699,90 euros mensuales.

habría que aplicar sobre ella un tipo de cotización múltiple⁹² y reducir finalmente del resultado las posibles bonificaciones y reducciones a las que tenga derecho la empresa. Con todo, en las páginas siguientes se presenta una estimación del ahorro de costes relacionado con estas últimas.

Cuadro A2.1 Estructura porcentual sobre el coste total bruto por actividad económica y componentes del coste. Año 2007.(%). España.

	Total actividades	Industria	Construcción	Servicios
Sueldos y salarios	72,84	72,01	70,05	73,67
Cotizaciones obligatorias	22,78	22,79	25,6	22,19
Cotizaciones voluntarias	0,68	0,94	0,44	0,65
Prestaciones sociales directas	0,97	1,08	0,45	1,04
Indemnizaciones por despido	0,89	1,78	0,4	0,71
Gastos en formación profesional	0,35	0,37	0,14	0,38
Gastos en transporte	0,08	0,15	0,13	0,05
Gastos de carácter social	0,14	0,21	0,04	0,14
Resto de costes	1,27	0,65	2,76	1,16
Coste total bruto	100	100	100	100

Fuente: INE (Encuesta de Estructura Salarial)

13.2.2. Medidas de fomento del empleo

La idea de promover un mercado de trabajo que proporcione mejoras en las tasas de ocupación dentro del mismo está detrás de la promulgación de diversas medidas de fomento dirigidas a incentivar la contratación de aquellos trabajadores pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (parados de larga duración, mayores de cuarenta años, jóvenes, mujeres, emigrantes retornados, etc.); a combatir la precariedad laboral y la temporalidad en el empleo; a fomentar el autoempleo, o a promover la estabilidad laboral.

⁹² En el año 2007 23,60% por contingencias comunes para la empresa al que hay que añadir la contingencia de desempleo 5,75% (dependiendo del contrato), formación profesional, 0,60% y Fondo de Garantía Salarial, 0,20%. Las horas extraordinarias tenían un tipo de cotización del 23,6%, salvo las realizadas por fuerza mayor, con un tipo del 12%.

Dentro de estas medidas destacan aquellas que consisten en exenciones, reducciones o bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social, uno de los instrumentos de fomento del empleo, especialmente el indefinido (Moral y Sáez, 2007), más ampliamente utilizado en el caso español. Haciendo un balance de los últimos treinta años, es tal la profusión de medidas de bonificación que se puede concluir que el único colectivo no subvencionado es el formado por los hombres mayores de 30 años y menores de 45 años no perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo ni de la renta activa de inserción. Es más, incluso la excepción comentada también resulta afectada por las bonificaciones en determinados supuestos (Cueto, 2006). En la mayor parte de los casos tales bonificaciones se aplican habitualmente en estos últimos años a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos o a la contratación indefinida, dado que los incentivos a la contratación temporal se concentran en casos especiales⁹³.

Dado el objetivo de este estudio no puede pasarse por alto considerar el posible efecto modulador de las bonificaciones en el coste total laboral como marco en el que se produce un incremento en la cuantía del SMI. El punto de partida es considerar el colectivo de trabajadores cuyo salario se encuentre más cercano al SMI o vinculado al mismo. Según se expuso en la Sección 6, apartado uno, el colectivo de trabajadores de edades comprendidas entre 16 y 24 años es el que presenta remuneraciones salariales próximas al SMI. Este grupo, como corroboran los datos de la EPA, se caracteriza por una elevada temporalidad, de modo que el 75,8% de los trabajadores de 16 a 19 años tienen un contrato temporal. En el caso de trabajadores de 20 a 24 años el porcentaje es del 55,1% (Cuadro A2.2). La transformación de este tipo de contratos en indefinidos viene recibiendo

⁹³ Contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento; contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal, durante el período en que persista dicha situación; contratos de trabajo a tiempo completo o parcial, celebrados a partir de 28 de febrero de 2005, formalizados al amparo del apartado 3 del artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; contratos a trabajadores desempleados en situación de exclusión social acreditada por los correspondientes Servicios Sociales; contratos para minusválidos; contrato de prácticas o formación con trabajadores con minusvalía; contratos de relevo.

bonificaciones en varios supuestos y con bonificaciones de diferente nivel, que al día de hoy son las siguientes (MTI, 2008).

a) Contratos de trabajo iniciales, indefinidos y a tiempo parcial o de fijos discontinuos. Conllevan la siguiente bonificación: El 75 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de la misma. El 50 %, cuando la jornada sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada. El 25 %, cuando la jornada laboral sea inferior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo.

b) Contrato indefinido a tiempo completo (inicial) a partir del 1/7/2006. Programa fomento empleo para jóvenes de 16 a 30 años, bonificación de 800 euros/año durante 4 años.

c) Indefinido a tiempo completo. Programa fomento empleo. Transformación de contrato temporal. Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo: Contrataciones realizadas entre 1 de julio y 31 de diciembre de 2006- 850 euros/año durante 3 años; Transformaciones realizadas a partir de 1 de enero de 2007, 500 euros/año durante 4 años

d) Indefinido a Tiempo parcial o fijo discontinuo. Programa de fomento de empleo. Transformación contrato temporal. Las mismas que en el caso anterior, ponderadas por la duración de la jornada en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Cuadro A2.2. Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad (% sobre el total). Media anual. España.

		Duración indefinida Total	Temporal: Total	Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	Temporal: aprendizaje, formación o práctica	Temporal: Estacional o de temporada	Temporal: periodo de prueba	Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	Temporal: obra o servicio determinado	Temporal: Verbal, no incluido en opciones anteriores	Temporal: Otro tipo	Temporal: No sabe
Total	2005	66,7	33,3	5,4	1,3	2,6	0,6	2,4	11,6	2,2	1,5	5,7
	2006	66,0	34,0	5,7	1,2	2,1	0,5	2,6	12,0	2,8	1,1	6,0
	2007	68,3	31,7	5,3	1,2	2,1	0,6	2,5	12,1	2,7	1,0	4,1
	2008*	70,2	29,8	4,9	1,0	1,8	0,5	2,5	11,6	2,5	1,1	3,9
De 16 a 19 años	2005	20,0	80,0	12,6	11,5	7,8	2,0	2,5	18,7	7,2	2,0	15,8
	2006	17,9	82,1	14,6	11,2	6,6	1,9	2,8	19,5	8,1	1,5	15,9
	2007	20,2	79,8	16,2	11,8	7,2	1,9	1,6	21,7	7,6	1,3	10,4
	2008*	24,1	75,8	14,4	10,4	5,3	2,2	1,3	21,7	7,8	0,8	12,1
De 20 a 24 años	2005	36,6	63,4	11,5	4,9	5,1	1,5	3,0	18,2	3,8	2,1	13,3
	2006	37,6	62,4	12,3	4,2	3,8	1,1	2,8	18,2	4,5	1,3	14,1
	2007	41,3	58,7	11,6	4,2	4,3	1,3	3,1	19,2	4,2	1,3	9,5
	2008*	44,9	55,1	11,3	3,6	3,3	1,2	2,6	17,9	4,3	1,1	9,7

Fuente: EPA. Los datos de 2008 solo comprenden los dos primeros trimestres.

13.2.3. Ahorro de costes sociales asociado a las subvenciones

Como ejercicio de simulación consideremos una situación inicial en la que el trabajador con un contrato temporal a tiempo completo sin derecho a bonificación percibe el SMI. Este trabajador supone un coste laboral total para la empresas de 600 €, más 211 € de cuota a la seguridad social⁹⁴, es decir, 811 euros. Si se realiza un contrato indefinido nuevo a tiempo completo el coste mensual se reduce durante 4 años en 66,67 euros, es decir, un 8,2% (suponiendo que el SMI no se altera en dicho período, si se incrementase dicho ahorro se reduce al ser una bonificación de cuantía fija).

Si el SMI se incrementa, por ejemplo, un 5%, el ahorro merma hasta el 7,8% mensual. Si por el contrario el contrato temporal se transforma en indefinido el ahorro se elevaría a 41,67 euros mensuales, es decir un 5,1% (suponiendo que el SMI no se altera en dicho período). Si el SMI se incrementase, por ejemplo, un 5%, el ahorro se reduciría hasta el 4,9% mensual⁹⁵. Para los contratos temporales transformados entre 2004 y junio de 2006 la bonificación consistía en una reducción del 25 por ciento en la cuota durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia. Por ejemplo, para un contrato transformado en 2005 la cuota empresarial ascendería⁹⁶ a 183,14 euros y el ahorro resultante a 45,8 euros lo que supone un 6,6% del coste laboral total⁹⁷ en los dos años posteriores al inicio de la vigencia del nuevo contrato (Cuadro A2.3).

⁹⁴ Resultado de aplicar a la base de cotización mínima de 699,9 euros el tipo de cotización 23,60% de contingencias comunes, y 6,55% de Contingencias profesionales (5,75% de desempleo, mas 0,60% de formación profesional, y 0,20% de FOGASA)

⁹⁵ ⁹⁵⁽¹⁾ En 2006 el SMI asciende a 540,90 euros. La base mínima para dicho año es 631,2 euros. El tipo de cotización asciende tipo de cotización 23,60% de contingencias comunes, y 7,0% de Contingencias profesionales (6,0% de desempleo, mas 0,60% de formación profesional, y 0,40% de FOGASA).

⁹⁶ Resultado de aplicar a la base de cotización mínima de 598,5 euros el tipo de cotización 23,60% de contingencias comunes, y 7,0% de Contingencias profesionales (6,0% de desempleo, mas 0,60% de formación profesional, y 0,40% de FOGASA)

⁹⁷ El coste total correspondiente sería 513 euros de SMI más 183,14 euros de Seg. Social en el caso sin bonificar y de 137,36 euros en el caso bonificado.

Cuadro A2.3. Simulación de ahorro en los costes laborales ligados a bonificaciones.

<i>Causa contractual (*)</i>	<i>Ahorro mensual (% sobre el coste laboral total)</i>
Contrato indefinido inicial a tiempo completo. A partir del 1/7/2006. (no existe algo similar entre 2004-1/7/2006)	8,2%
Transformación de contrato temporal en indefinido.	
- A partir del 1/1/2007	5,1% (para 2008)
- Entre 1/7/2006 y 31/12/2006 98[1]	9,6% (para 2006)
- Entre 2004 y junio de 2006	6,6% (para 2005)

(*) Dada su finalidad ilustrativa sólo se consideran dos supuestos de bonificación, siendo posible la aplicación de otros supuestos para este mismo colectivo (Mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años, Desempleados inscritos ininterumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses....).

13.2.4. ¿Interactúa el salario mínimo con las bonificaciones?

De lo anterior parece desprenderse que la existencia de un marco generalizado de subvenciones y/ o bonificaciones genera lo que podría denominarse “ruido” a la hora de la toma de decisiones de contratación por los empleadores, sobre todo entre las PYMES. Esto significa que, muy probablemente, los efectos negativos potenciales de una subida del salario mínimo se diluyen en un marco extendido de bonificaciones a la contratación.

En este marco resulta complejo para el empleador de este tipo de empresas –y sobre todo entre las muy pequeñas-, dilucidar en detalle si la subida del salario mínimo puede verse compensada o no por el subsidio. La extendida imagen que de esta situación se desprende para este segmento de empleadores es que la subida del SMI apenas le va a afectar realmente –en términos netos- en el caso de llevar a cabo nuevas contrataciones o ampliaciones de plantilla.

La conclusión de estas consideraciones es que puede resultar habitual que los efectos de las subidas nominales del salario mínimo no se manifiesten en una menor propensión a la contratación, sobre todo en el caso de los colectivos con menores probabilidades de colocación, incluidos los jóvenes.

13.3. Anexo 3. Los jóvenes y sus tasas de empleo

El comportamiento de las tasas de empleo a lo largo del periodo 1996-2008 pone de manifiesto algunos rasgos de interés que hay que tener en cuenta al estudiar los salarios mínimos y sus efectos sobre los distintos tramos de edad de los participantes en el mercado de trabajo. Comparando el aumento de la tasa de empleo de los jóvenes del periodo 1996-2004 con el periodo 2005-2008, tal como aparece en el Cuadro A3.1, se aprecia que el aumento de la tasa de empleo de los jóvenes ha sido más intenso en el primer periodo, pues en el segundo se registra para todos los grupos de edad (16-19, 20-24 y agregado 16-24) un descenso (índice < 100).

Al enfrentar períodos de igual duración (Cuadro A3.2) el resultado cambia, pues al igual que ocurre en el periodo 2005-2008 los jóvenes de 16 a 19 años han registrado un descenso en su tasa de empleo durante el periodo 2001-2004, aunque en este último ha sido menos intenso. Por el contrario, los jóvenes de 20-24 años registraron un aumento de la tasa del 5% durante 2001-2004 mientras que ha disminuido en el periodo 2005-2008. El Gráfico A 3.1 recoge además del incremento relativo de la tasa de empleo de los jóvenes el aumento relativo registrado en el SMI así como de las ganancias medias mensuales.

En la medida en que, como hemos visto en el texto del libro, la subida tanto del SMI como del salario medio ha sido más intensa a partir de 2005, parecería desprenderse, a priori, que cuanto mayor es el aumento del SMI y del salario medio, menor fuese el de la tasa de empleo de los jóvenes. Pero dado que ya en 2008 la economía española ha comenzado a registrar una importante desaceleración, se han tomado dos subperíodos más cortos y de igual magnitud (2002-2004 y 2005-2007), que registran además tasas de crecimiento del PIB similares, con los resultados consignados en el Cuadro A 3.3 y el Gráfico A 3.2.

En resumen, el aumento de la tasa de empleo de los jóvenes de 16-19 es mayor en el periodo 2005-2007 que en el periodo 2002-2004. Por el contrario, el aumento de la tasa de empleo de los jóvenes de 20-24 es menor en el periodo 2005-2007 que en 2002-2004. Considerando el agregado 16-24 años, el aumento de la tasa de empleo ha sido del 4% en 2002-2004 frente a un 2% en 2005-2007. ¿Podría ser que se haya producido un efecto sustitución entre los jóvenes de 20-24 por los de 16-19 como consecuencia de la subida del salario mínimo? Una conclusión tal parece en principio chocante.

La variable estacionalidad puede explicarla al estar tomando medias anuales. Pues en el caso de los jóvenes existe una clara estacionalidad en la tasa de empleo, que alcanza siempre su valor máximo en el tercer trimestre del año, coincidiendo con las vacaciones de verano. Tomando datos de los dos primeros trimestres y rescatando 2008, que no registra todavía claramente los síntomas de la crisis, los resultados vuelven a modificarse. Los mismos figuran ahora en el Cuadro A 3.4 y los relativos a salarios en el Gráfico A 3.3.

Se concluye finalmente que en 2005-2008 se ha producido un ligero descenso de la tasa de empleo de los jóvenes 16-24 años (índice = 99), mientras que aumentó en el periodo 2001-2004 (índice = 104). Diferenciando por tramos de edad puede apreciarse que ha descendido la tasa de empleo de los jóvenes de 16-19 en ambos periodos, si bien dicho descenso ha sido algo más intenso durante 2005-2008. Por su parte, la tasa de empleo de los jóvenes de 20-24 años aumentó un 5% en el primer periodo y tan sólo un 1% en el segundo.

No obstante, la tasa de empleo de los jóvenes podría estar afectada por el incremento de la tasa de inmigración en España. Para ahondar en este punto se maneja únicamente la población con nacionalidad española (Cuadro A 3.4 y Gráfico A3.4). En este caso, y para los jóvenes de 16-19 años, ha habido un descenso en la tasa de empleo, tanto en el primer periodo 2001-2004 (índice 93) como en 2005-2008 (índice 96). Paralelamente los jóvenes españoles de 20-24 años han visto incrementadas sus tasas en ambos periodos, aunque más intenso en el primero que en el segundo (104 frente a 102). Para el conjunto de jóvenes españoles de 16 a 24 años la tasa de empleo aumentó un 3% en 2001-2004 mientras que ha permanecido prácticamente constante en 2005-2008 (Gráfico A3.4). La aparente sustitución antes mencionada no se ha producido realmente. Una conclusión general es que los jóvenes españoles y el conjunto de jóvenes (españoles y no) han registrado en los últimos tres años un comportamiento más débil en sus tasas de empleo. No puede descartarse que el fenómeno esté parcialmente asociado al significativo aumento registrado en el salario mínimo legal a partir de 2005.

Cuadro A 3.1. Índices relativos de las tasas de empleo regionales por edades: Periodos 1996-2004 y 2005-2008 (medias anuales excepto 2008).

	1996-2004, medias anuales												2005 (media anual) -2008 (media 2 primeros trimestres)											
	1996=100												2005=100											
	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64
AND.	147	149	152	140	129	119	120	119	124	125	135	133	96	99	98	100	102	105	103	105	106	103	102	103
ARA.	134	131	135	124	117	113	114	118	118	124	126	124	72	93	88	103	101	103	103	107	108	113	102	103
AST.	98	146	145	115	125	107	113	104	110	121	125	120	146	111	114	108	112	114	103	113	115	104	131	111
BAL.	140	106	115	112	110	107	114	109	110	118	129	115	67	88	83	98	106	100	101	96	103	106	110	100
CAN.	135	126	130	127	124	118	119	124	121	118	116	127	77	92	89	97	98	97	99	95	101	108	100	98
CANT.	104	157	160	151	126	119	120	110	121	130	128	132	72	93	89	106	104	108	105	105	109	113	109	106
CLEO.	140	130	137	125	122	113	109	116	114	116	104	122	74	101	95	104	102	104	103	98	108	108	102	103
CMAN.	132	127	130	126	117	110	120	117	132	123	116	125	81	110	103	99	103	101	103	107	98	110	101	103
CAT.	145	127	135	120	116	110	114	120	120	121	128	123	86	95	92	101	103	98	104	102	104	114	109	102
CVAL.	145	134	142	126	123	112	120	120	125	117	111	127	92	97	95	101	103	99	101	101	103	109	110	102
EXTR.	105	124	120	137	123	114	112	123	122	127	145	126	111	96	99	104	107	105	105	105	106	109	99	105
GAL.	95	142	140	122	110	113	114	107	107	106	87	116	113	94	95	105	103	110	104	108	107	109	92	106
MAD.	168	156	164	127	126	119	120	120	125	123	136	132	77	100	95	100	99	105	99	108	101	98	113	102
MUR.	149	157	162	137	128	119	123	126	113	126	119	135	110	96	98	101	100	102	107	100	106	110	101	103
NAV.	150	124	133	121	114	104	117	116	108	126	108	120	77	104	98	98	102	106	101	106	101	105	88	102
PVAS.	183	153	164	125	122	111	116	121	129	131	109	129	70	100	95	103	109	101	101	105	104	113	103	104
RIO.	159	158	167	103	108	128	117	124	108	128	106	124	77	90	87	112	104	102	92	100	93	92	101	99
CYM.	146	130	135	144	117	107	109	113	108	101	157	122	74	100	93	93	98	93	108	93	97	117	58	96
Total	144	138	144	128	122	114	117	118	120	121	119	127	88	98	95	101	102	103	102	104	104	107	105	103

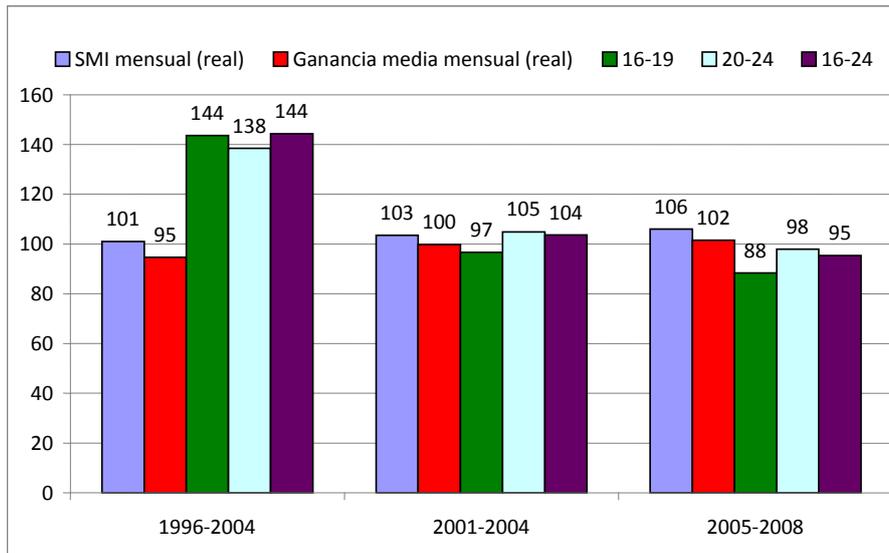
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Cuadro A 3.2. Incrementos relativos de las tasas de empleo regionales por edades: Periodos 2001-2004 y 2005-2008 (medias anuales excepto 2008).

	2001-2004												2005-2008 (media 2 primeros trimestres)											
	2001=100												2005=100											
	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64
AND.	107	116	115	108	109	107	105	103	106	110	112	109	96	99	98	100	102	105	103	105	106	103	102	103
ARA.	107	100	101	104	105	106	106	109	103	110	111	106	72	93	88	103	101	103	103	107	108	113	102	103
AST.	94	118	115	103	110	106	108	97	104	110	86	106	146	111	114	108	112	114	103	113	115	104	131	111
BAL.	129	94	100	102	102	105	107	98	97	107	104	103	67	88	83	98	106	100	101	96	103	106	110	100
CAN.	79	99	96	105	104	106	103	105	106	96	105	104	77	92	89	97	98	97	99	95	101	108	100	98
CANT.	62	111	104	107	104	100	108	107	101	98	94	105	72	93	89	106	104	108	105	105	109	113	109	106
CLEO.	97	110	109	102	107	102	104	102	101	102	104	105	74	101	95	104	102	104	103	98	108	108	102	103
CMAN.	103	106	105	105	103	102	104	104	111	101	115	106	81	110	103	99	103	101	103	107	98	110	101	103
CAT.	85	96	94	101	101	103	102	107	108	107	108	103	86	95	92	101	103	98	104	102	104	114	109	102
CVAL.	99	101	101	104	103	102	100	106	106	103	105	104	92	97	95	101	103	99	101	101	103	109	110	102
EXTR.	84	112	105	106	106	101	98	106	109	104	132	106	111	96	99	104	107	105	105	105	106	109	99	105
GAL.	86	115	111	102	103	100	105	101	109	103	87	104	113	94	95	105	103	110	104	108	107	109	92	106
MAD.	100	105	104	106	105	104	103	108	109	102	107	106	77	100	95	100	99	105	99	108	101	98	113	102
MUR.	90	111	107	104	112	104	107	111	101	103	105	108	110	96	98	101	100	102	107	100	106	110	101	103
NAV.	63	97	90	105	103	98	104	102	102	105	117	102	77	104	98	98	102	106	101	106	101	105	88	102
PVAS.	105	97	98	101	103	102	108	105	108	111	106	105	70	100	95	103	109	101	101	105	104	113	103	104
RIO.	86	123	115	102	105	104	110	111	109	96	81	107	77	90	87	112	104	102	92	100	93	92	101	99
CYM.	103	87	87	116	98	103	104	109	99	100	110	104	74	100	93	93	98	93	108	93	97	117	58	96
Total	97	105	104	104	105	104	104	105	106	105	105	106	88	98	95	101	102	103	102	104	104	107	105	103

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Gráfico A 3.1. Incrementos relativos del SMI mensual, Ganancia media mensual y tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años para el total España en los periodos 1996-2004, 2001-2004 y 2005-2008 (valores reales). Medias anuales excepto 2008.



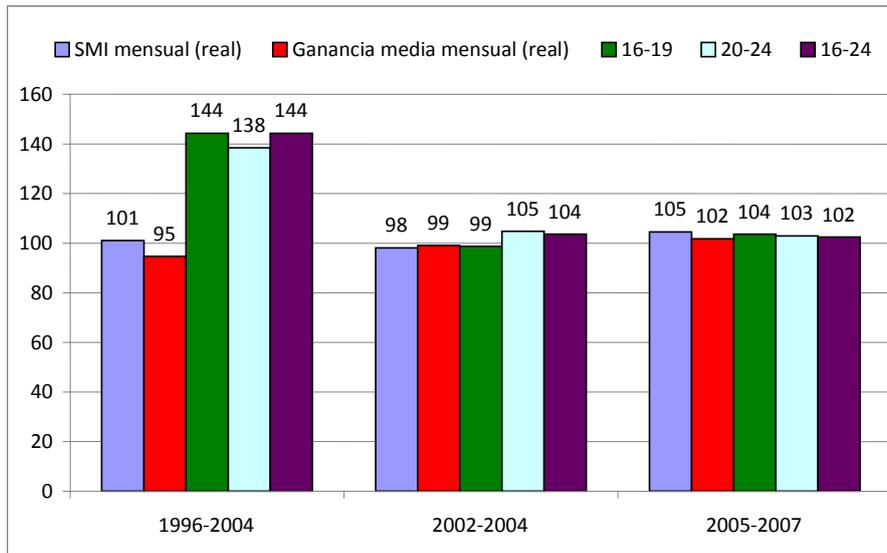
Fuente: INE (Encuesta trimestral de Coste Laboral y Encuesta de Población Activa) y Ministerio de Trabajo e Inmigración

**Cuadro A 3.3. Incrementos relativos de las tasas de empleo regionales por edades.
Periodos 2002-2004 y 2005-2007, medias anuales.**

	2002-2004, medias anuales												2005-2007, medias anuales											
	2002=100												2005=100											
	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64
AND.	108	109	109	107	106	105	104	102	105	104	110	106	109	102	103	103	105	104	103	108	106	103	103	105
ARA.	103	112	110	106	104	106	104	106	105	106	102	106	85	95	93	107	107	102	105	104	107	110	93	104
AST.	88	103	101	100	103	105	109	96	106	110	112	104	130	108	110	104	105	112	102	103	111	107	122	107
BAL.	118	94	98	104	98	104	105	100	92	107	101	101	107	97	98	101	100	101	102	103	107	105	107	102
CAN.	88	94	93	107	101	100	106	106	101	93	103	102	117	104	106	108	103	104	100	104	102	105	106	104
CANT.	73	112	107	108	105	106	101	98	106	104	90	104	97	101	100	106	107	106	102	106	107	110	98	105
CLEO.	99	104	104	101	105	102	101	102	102	105	108	103	83	106	101	108	102	104	103	101	105	106	95	104
CMAN.	106	100	101	104	101	102	102	100	108	105	105	103	101	111	108	102	101	103	104	105	105	108	104	105
CAT.	92	101	99	103	102	104	102	104	108	108	107	104	99	102	100	104	102	99	104	100	103	108	106	102
CVAL.	102	107	106	104	104	102	101	104	107	96	107	104	110	104	104	102	102	100	104	100	101	104	100	102
EXTR.	94	117	112	107	104	96	98	108	103	100	138	105	103	98	98	106	110	100	110	101	103	115	105	105
GAL.	84	114	110	103	102	98	105	102	111	105	92	104	139	97	102	106	104	107	103	109	108	106	90	106
MAD.	87	104	101	105	103	103	101	101	108	105	103	104	94	106	103	101	100	108	101	107	102	99	107	103
MUR.	100	107	106	103	109	107	102	106	100	97	108	106	97	101	99	106	104	103	107	101	106	102	109	104
NAV.	82	95	92	99	102	96	104	105	106	108	128	102	117	107	107	100	101	103	101	102	104	104	103	103
PVAS.	109	101	102	102	103	103	106	102	105	100	100	103	84	102	99	101	107	100	101	103	103	106	109	103
RIO.	98	129	123	100	103	109	107	104	103	101	82	106	108	91	93	108	100	103	96	99	99	94	79	99
CYM.	149	93	95	112	96	95	109	102	96	120	143	104	111	122	116	94	88	94	102	86	90	97	68	94
Total	99	105	104	104	103	103	103	103	106	104	105	104	104	103	102	103	103	103	103	104	104	105	103	104

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Gráfico A 3.2. Incrementos relativos del SMI, ganancia media mensual y tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años para el total de España en los periodos 1996-2004, 2002-2004 y 2005-2007 (valores reales). Medias anuales.



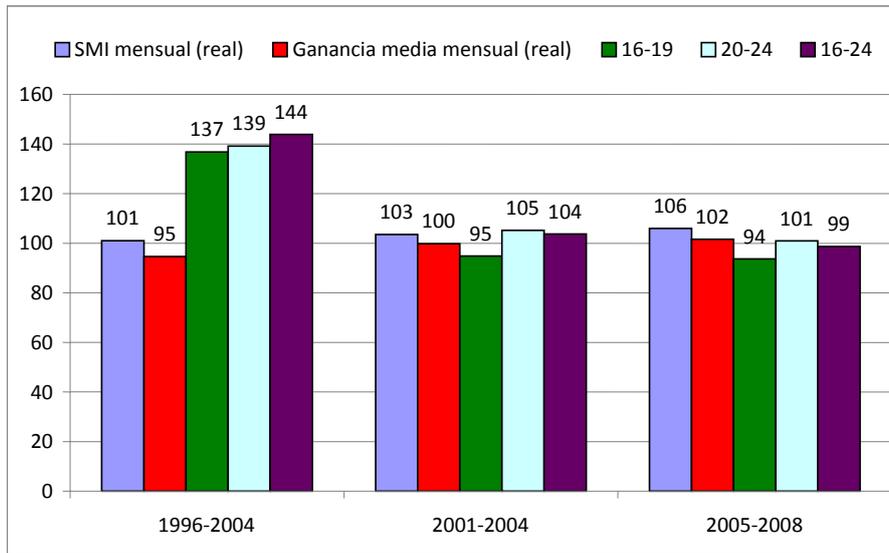
Fuente: INE (Encuesta trimestral de Coste Laboral y Encuesta de Población Activa) y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Cuadro A 3.4. Incrementos relativos de las tasas de empleo regionales por edades: Periodos 2001-2004 y 2005-2008 (medias dos primeros trimestres).

	2001 -2004, medias T1 y T2												2005 -2008, medias T1 y T2											
	2001=100												2005=100											
	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64	16-19	20-24	16-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	16-64
AND.	105	115	113	108	107	107	104	101	104	108	112	108	100	103	101	101	103	106	102	106	107	101	104	104
ARA.	97	98	98	104	104	104	106	110	105	112	109	106	71	90	86	105	101	105	104	106	111	113	103	104
AST.	107	123	122	103	114	106	109	98	105	111	86	108	160	111	115	112	112	116	103	115	114	110	133	113
BAL.	131	99	104	99	104	103	102	93	97	111	105	102	69	89	85	99	107	102	102	98	105	105	112	101
CAN.	83	101	98	106	103	108	102	104	105	96	114	105	79	98	95	100	97	98	100	94	102	110	107	100
CANT.	65	111	106	109	105	99	111	107	102	97	104	106	88	98	96	110	105	109	107	106	113	111	110	108
CLEO.	89	110	107	99	104	101	107	100	101	102	101	103	78	106	101	105	103	104	105	99	108	108	101	104
CMAN.	99	109	107	105	104	100	103	104	111	100	110	105	85	115	107	99	105	102	104	109	98	111	102	104
CAT.	86	96	94	100	100	102	102	108	110	105	110	103	90	96	94	101	104	99	104	104	105	115	112	103
CVAL.	90	102	100	104	102	100	99	107	107	105	103	104	98	103	101	102	104	97	101	102	103	111	113	103
EXTR.	81	101	96	101	106	100	96	106	108	106	127	103	132	100	105	103	108	108	108	104	106	108	90	106
GAL.	86	110	107	103	104	102	103	102	106	105	84	104	137	97	100	108	103	112	105	110	109	109	95	107
MAD.	106	110	110	107	104	103	104	110	110	103	103	107	84	103	98	99	99	106	99	108	99	99	113	102
MUR.	98	105	105	102	111	104	105	112	92	108	114	107	121	96	100	101	101	103	107	101	107	113	101	104
NAV.	54	95	87	108	102	97	105	100	98	100	119	102	82	104	99	101	101	108	103	108	103	104	84	103
PVAS.	85	97	96	100	103	101	108	106	109	112	106	105	70	103	97	103	110	102	101	106	105	114	106	105
RIO.	84	118	112	104	106	97	110	112	104	96	81	105	69	89	84	113	108	103	92	101	96	94	106	101
CYM.	94	90	90	120	103	99	110	109	95	94	94	105	64	109	95	96	101	95	111	94	100	116	63	99
Total	95	105	104	104	104	103	103	105	106	105	105	105	94	101	99	102	103	103	102	105	105	108	107	104

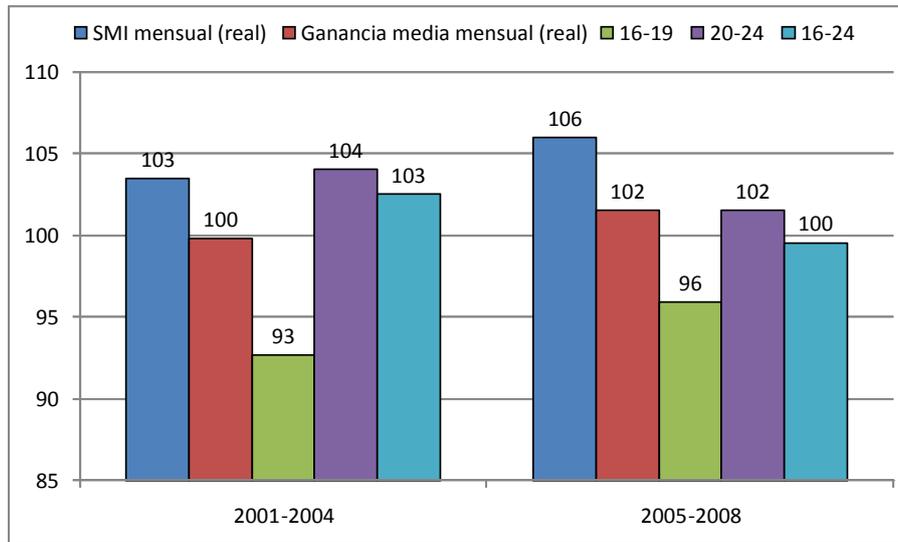
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Gráfico A 3.3. Incrementos relativos del SMI, ganancia media mensual y tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años para el total de España en los periodos 1996-2004, 2001-2004 y 2005-2008, (valores reales). Medias T1 y T2.



Fuente: INE (Encuesta trimestral de Coste Laboral y Encuesta de Población Activa) y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Gráfico A 3.4. Incrementos relativos del SMI, ganancia media mensual y tasas de empleo de los jóvenes de 16 a 19 años con nacionalidad española para el total de España en los periodos 2001-2004 y 2005-2008. Medias T1 y T2.



Fuente: INE (Encuesta trimestral de Coste Laboral y Encuesta de Población Activa) y Ministerio de Trabajo e Inmigración.