

Documento de Trabajo 97-01
Serie de Economía 01
Febrero, 1997

Departamento de Economía
Universidad Carlos III de Madrid
Calle Madrid, 126
28903 Getafe (España)
Fax (341) 624-9875

LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO:
EVIDENCIA EMPÍRICA PARA EL CASO ESPAÑOL

Juan José Dolado y Florentino Felgueroso *

Resumen

En este trabajo se presenta evidencia respecto a los efectos del salario mínimo (SMI) sobre el empleo y la distribución salarial en España. La escasez de estudios sobre un tema controvertido en la actualidad parece paradójico en un país que ostenta el dudoso honor de tener la mayor tasa de paro en la OCDE. La ausencia de estudios previos sobre el tema puede deberse a: i) la falta de información estadística adecuada, ii) la presunción de que el salario mínimo es tan bajo que no tiene ningún efecto sobre las variables señaladas, y iii) la presunción, alternativamente, que es tan alto que sus efectos sólo pueden ser negativos. Cualquiera que sea el caso, resulta necesario apoyar las opiniones mediante evidencia adecuada.

Palabras clave

Salario Mínimo; Empleo Juvenil; Negociación Colectiva.

*Dolado, Departamento de Economía, Universidad Carlos III de Madrid, dolado@eco.uc3m.es;
Felgueroso, Departamento de Economía, Universidad de Oviedo. Clasificación JEL: J23, J51, J68.

**LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO:
EVIDENCIA EMPÍRICA PARA EL CASO ESPAÑOL (*)**

Juan J. Dolado^a y Florentino Felgueroso^b

(a). Departamento de Economía, Universidad Carlos III

(b). Departamento de Economía, Universidad de Oviedo

(*) De próxima publicación en *Moneda y Crédito*, 1997. Estamos agradecidos a Juan F. Canal por su valiosa ayuda en la realización de este trabajo. Asimismo deseamos agradecer los comentarios de Consuelo Abellán, Juan F. Jimeno, Joaquín Lorences, un evaluador anónimo, así como de los participantes en el IX Simposio de Moneda y Crédito y, en especial, las sugerencias de Fernando Fernández y Alberto Meixide, nuestros comentaristas en la conferencia.



RESUMEN

En este trabajo se presenta evidencia respecto a los efectos del salario mínimo (SMI) sobre el empleo y la distribución salarial en España. La escasez de estudios sobre un tema controvertido en la actualidad parece paradójico en un país que ostenta el dudoso honor de tener la mayor tasa de paro en la OCDE. La ausencia de estudios previos sobre el tema puede deberse a: i) la falta de información estadística adecuada, ii) la presunción de que el salario mínimo es tan bajo que no tiene ningún efecto sobre las variables señaladas, y iii) la presunción, alternativamente, que es tan alto que sus efectos sólo pueden ser negativos. Cualquiera que sea el caso, resulta necesario apoyar las opiniones mediante evidencia adecuada.

Clasificación J.E.L.: J23, J51, J68.

Palabras clave: salario mínimo, empleo juvenil, negociación colectiva.



1. INTRODUCCIÓN

El salario mínimo es un tema controvertido en la agenda actual del debate de política económica a ambos lados del Atlántico. En Estados Unidos, el tema ha resurgido con fuerza a la luz de las discusiones académicas que han precedido a la reciente decisión del Presidente Clinton de subir el salario mínimo federal por hora de \$4,25 a \$5,15 en 1996. En el Reino Unido, la posible inclusión de un salario mínimo nacional en el programa electoral del Partido Laborista también ha reavivado el debate. Finalmente, siguiendo la corriente anglosajona, el tema ha ido cobrando pujanza en el resto de Europa en el contexto de la discusión sobre el "contenido" social de la reforma de Maastricht. Más paro o más precariedad. Entre estos extremos se fija el debate, y es precisamente la fijación de salarios mínimos una de las cuestiones candentes en que los esquemas liberales y socialdemócratas chocan con mayor virulencia.

Por una parte, los *partidarios* de fijar salarios mínimos argumentan que éstos resultan necesarios para evitar los excesos de explotación en el mercado laboral, al ayudar a situar las retribuciones de los trabajadores peor pagados en niveles socialmente aceptables. Por otra, sus *detractores* concluyen que los salarios mínimos pueden tener un efecto contrario al deseado, al disminuir la probabilidad de empleo de los trabajadores afectados por la instauración de aquéllos. También se aduce que su efectividad como instrumento redistributivo de la renta puede ser muy limitada, ya que los perceptores del salario mínimo (sobre todo si se trata de jóvenes) posiblemente no pertenezcan a hogares pobres. En estas circunstancias, durante muchos años, ha prevalecido el típico argumento de libro de texto, consistente en concluir que un salario mínimo por encima del salario de equilibrio reduce indefectiblemente el empleo. La sabiduría convencional parecía bien consolidada y el debate relativo a los efectos de cambios en el salario mínimo permanecía en un segundo plano. Sin embargo, tal como comentábamos al principio, esta situación ha cambiado recientemente, al menos por dos razones.

En primer lugar, porque el aumento del paro en la OCDE, particularmente en Europa y entre los trabajadores menos cualificados, se ha visto acompañado del resurgimiento de la idea de que los salarios mínimos establecen unos "suelos" cada vez más vinculantes, que impiden el necesario ajuste salarial cuando disminuye la demanda de trabajo, como consecuencia de las características del progreso tecnológico o la creciente globalización de la economía. En este sentido, numerosos informes, entre los que destaca el reciente *Jobs Study* de la OCDE (1994), aconsejan

revisar el papel desempeñado por los salarios mínimos como instrumento redistributivo, bien reduciéndolos o simplemente aboliéndolos, tal como ha ocurrido, a partir de 1993, en el Reino Unido.

Y, en segundo lugar, porque recientemente han aparecido un buen número de estudios que ponen de manifiesto que los supuestos económicos en los que se apoya la sabiduría convencional sobre el tema podrían resultar menos verosímiles de lo esperado. Después de todo, el análisis tradicional admite la existencia de tramos donde se dé una relación positiva entre salarios mínimos y empleo. Este es el caso, por ejemplo, de la situación conocida como *monopsonio* en el mercado de trabajo (veáse Robinson, 1933 y Stigler, 1946) que, aunque se presente, en general, como una mera curiosidad teórica, puede resultar más plausible de lo que se piensa *a priori*. Situaciones que pocos calificarían de falta de realismo, como la segmentación del mercado de trabajo asociada a la escasa movilidad laboral, o aquellos casos donde la retribución salarial afecta a la eficiencia productiva del trabajador, son proclives a generar fenómenos monopsonistas. Así, frente a la opinión tradicional de que "un aumento de un 10% en el salario mínimo reduce el empleo al menos en un 3%" (veáse la panorámica de la literatura en Brown et al., 1982, pg. 54), Card y Krueger (1995, pg.1) concluyen, en su influyente y controvertido libro sobre los efectos económicos de los cambios en el salario mínimo durante la última década en Estados Unidos, que "la evidencia empírica no apoya el efecto negativo esperado ... De hecho, en la mayoría de los casos, la evidencia apunta fuertemente hacia un efecto nulo, incluso positivo sobre el empleo". Estos resultados se han visto confirmados por los trabajos de Manning y Machin (1996) y por la evidencia aportada en Dolado et al. (1996) sobre los efectos de los salarios mínimos en algunas de las principales economías europeas. No obstante, también hay que señalar que, ante esta ofensiva crítica, los defensores de la línea ortodoxa no han permanecido mudos y, a su vez, también han puesto en entredicho la evidencia reciente –particularmente los resultados de Krueger– apoyándose en una posible falta de calidad de los datos utilizados, la omisión de efectos negativos de un posible aumento de la tasa de abandono escolar, etc. (veáse, por ejemplo, la colección de artículos en *American Economic Review*, 1995 y Barro, 1996). Ante esta encendida polémica, la postura más prudente posiblemente consista en sostener que, hasta el momento, no existe un veredicto final sobre el tema y que, por lo tanto, la aparición de nueva evidencia al respecto debe ser bienvenida.

Desde esta perspectiva, el objetivo de este trabajo se centra en revisar el estado de la cuestión sobre los efectos de la existencia de salarios mínimos en la

economía española, donde existe el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desde mediados de los años sesenta, desdoblado, a su vez, en un salario para adultos y otros para jóvenes. Resulta curioso que, siendo España el país que ostenta el dudoso honor de tener la tasa de paro más elevada de la OCDE, apenas existan estudios sobre el papel desempeñado por los salarios mínimos, a la hora de explicarlo¹. Ello puede deberse bien a la completa asunción de los argumentos convencionales –en cuyo caso conviene cuantificar sus efectos nocivos sobre el empleo– o bien a la presunción de que el número de trabajadores afectados es muy pequeño –en cuyo caso conviene analizar las causas por las cuales el SMI no es operativo (por ejemplo, por existir otro tipo de salarios mínimos fijados en convenios colectivos). Al abordar dichas cuestiones en este trabajo, intentamos arrojar alguna luz sobre lo que creemos es un tema candente en el análisis del funcionamiento de las instituciones que regulan el mercado laboral en España y, de paso, abrir la puerta a un debate similar al que ha tenido lugar en otras economías.

La organización del resto del trabajo es la siguiente. La sección 2 consta de dos subsecciones. En la primera, se procede a una breve descripción de las características del SMI en España. Se dibuja el perfil del individuo receptor del salario mínimo y se comparan la magnitud relativa del mismo y su incidencia con las existentes en otros países de nuestro entorno económico. En la segunda, estudiamos la relación entre el SMI y las tarifas pactadas en los convenios colectivos. En concreto, trataremos de valorar cuál es el margen dejado por la negociación colectiva al SMI y, por lo tanto, en qué medida dicho salario o los mínimos pactados en convenio constituyen el verdadero suelo de la distribución salarial. En la sección 3, se discute la teoría económica del salario mínimo a la luz de la visión tradicional y las nuevas controversias aparecidas en la literatura. Posteriormente, se presentan las diversas metodologías econométricas que se utilizarán en la sección 4 para aportar evidencia empírica acerca del impacto de las subidas en el SMI sobre el empleo en el caso español. A la luz de los resultados obtenidos, se concluye en la sección 5 discutiendo el papel potencial del SMI como instrumento de política redistributiva y las posibles implicaciones de una reforma del mismo.

2. LOS SALARIOS MÍNIMOS EN ESPAÑA

2.1. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El sistema actual de fijación de salarios mínimos en España se remonta a 1964, año en que se introdujo legalmente el SMI, reemplazando un sistema previo de carácter fragmentario, donde los salarios mínimos se fijaban por provincias y por edades. Desde 1980, se trata de un salario mínimo nacional fijado anualmente por el gobierno, en consulta con los sindicatos y las organizaciones empresariales. Desde 1990 se fija un SMI para trabajadores de 18 y más años (64.920 pts. al mes en 1996) y otro para menores de 18 años (50.220 pts.), aunque anteriormente el salario mínimo de los jóvenes se desdoblaba en uno para trabajadores de 17 años y otro hasta esa edad. También existen algunas excepciones a la regla para trabajadores eventuales y empleados de hogar, para los que se fijan mínimos diarios y por hora (3.076 pts. y 504 pts., respectivamente). A partir de 1994, se introdujeron contratos de aprendizaje para trabajadores menores de 25 años, que pueden retribuirse por debajo del SMI. Finalmente, a diferencia de otros países, algunos subsidios de desempleo, ayudas para vivienda y becas, están indiciados al SMI, por lo que variaciones en éste pueden tener efectos presupuestarios. Por ejemplo, la normativa actual establece que el mínimo mensual a que tendrá derecho un parado mayor de 18 años sin hijos es el 75% del SMI (100/125% para desempleados cabezas de familia mayores de 45 años, con dos o más familiares dependientes).

Con el fin de evaluar el tamaño e incidencia del salario mínimo, la teoría económica ha propuesto tradicionalmente dos tipos de medidas. En cuanto al tamaño, una posibilidad sería utilizar el SMI en términos reales, mediante un deflactor adecuado. Sin embargo, ello dificulta las comparaciones a lo largo del tiempo y entre países o regiones, ya que la productividad del trabajo puede ser muy diferente entre los diversos casos considerados. Dado que se tiende a pensar que los efectos del salario mínimo dependerán de su tamaño en relación a la productividad, una medida utilizada habitualmente es el denominado índice de Kaitz, que representa el cociente entre el salario mínimo y el salario medio (a veces ponderado por el grado de cobertura para tener en cuenta la incidencia del mismo). El índice de Kaitz, en este contexto, es la extensión natural de la tasa de reemplazamiento (subsidio de paro en proporción al salario medio) cuyo uso es frecuente en economía laboral. En cuanto a la incidencia, tradicionalmente se utiliza el "pico" (*spike*) en la distribución salarial asociado a un intervalo pequeño alrededor del salario mínimo. Esta medida complementa al índice de Kaitz cuando la presencia de otras instituciones en el

mercado de trabajo –como el subsidio de paro o la negociación colectiva– supone la posible existencia de otros "suelos" salariales por encima del salario mínimo. Cuanto mayor sea el porcentaje de trabajadores que perciben el salario mínimo, mayor será la influencia de variaciones en el mismo sobre la distribución salarial. Así, en países como Suecia, donde el índice de Kaitz es más alto que en Estados Unidos, la existencia de dichas instituciones comprime tanto la distribución salarial que prácticamente nadie recibe el salario mínimo.

En la Figura 1 se ofrece la evolución temporal del índice de Kaitz en España, durante el período 1964–1994. Se representan tres índices correspondientes a los tres tipos de salario mínimo vigentes hasta 1990: para trabajadores de 18 o más años (18+), trabajadores de 17 años (17) y trabajadores de menos de 17 años (17–). Utilizando información proveniente de la Encuesta de Distribución Salarial y de la Negociación Colectiva en las Grandes Empresas (varios años), se han construido salarios medios para los diferentes grupos de edad, de manera que, pese a que el salario mínimo de los grupos (17) y (17–) es claramente inferior al de los adultos, el correspondiente índice puede ser superior si su salario medio se encuentra muy por debajo del de los adultos. Este parece ser el caso del índice de Kaitz de los trabajadores (17) que, a lo largo de la muestra, se encuentra 2 puntos porcentuales por encima del de los trabajadores (18+). Aparte de la tendencia decreciente de todos los índices hasta el año 1990, lo más llamativo del gráfico es el aumento del salario mínimo de los trabajadores (17–) que tuvo lugar en 1990. En dicho año se homogeneizaron los salarios de los dos grupos más jóvenes de trabajadores, estableciendo, a partir de entonces, un único mínimo para trabajadores menores de 18 años. Ello supuso un aumento muy sustancial (83%) en el salario mínimo de los trabajadores (17–), al tiempo que el correspondiente al grupo intermedio (17) se elevó también en un 15%, todo ello en un año en que la tasa de inflación era únicamente del 6,5%. Conviene notar que, dado el carácter nacional del salario mínimo en España, toda su variabilidad procederá de su variación temporal sin que haya variación de carácter transversal – por ejemplo por sectores o regiones – como ocurre en otros países. Por tanto, el que haya habido variaciones de la magnitud anterior servirá de gran ayuda a la hora de evaluar los efectos sobre el empleo de cambios en el salario mínimo. En concreto, estas subidas han supuesto un incremento sustancial en la proporción que representa el salario mínimo de los adolescentes respecto al de los adultos, porcentaje que ha pasado de situarse desde un 40%, antes de 1990, a un 66%, en 1994, y que en la actualidad ya alcanza un 77%. Consecuentemente, el índice de Kaitz de los trabajadores adolescentes (17–) ha pasado de 0,30 antes de 1990, a 0,53 después de dicho año. En este sentido, esta evidencia descriptiva

preliminar parece apuntar al hecho de que, de existir algún efecto negativo sobre el empleo, éste podría tender a concentrarse en el colectivo de los trabajadores más jóvenes.

Por lo que respecta al porcentaje de trabajadores que cobran el salario mínimo, la única información disponible con anterioridad a los años noventa lo situaba en 1985 en un 5% de los trabajadores asalariados (véase García de Blas, 1986), mientras que de la información contenida en las declaraciones anuales de retenciones sobre el trabajo (DART), facilitada por el Instituto de Estudios Fiscales, se deduce una proporción del 6,6% en 1989 (véase Melis y Díaz, 1995). Sin embargo, resulta necesario señalar que esta última cifra corresponde a las modas situadas en entornos próximos a las retribuciones anuales correspondientes a los salarios mínimos de adultos y jóvenes, sin que exista información disponible sobre los meses trabajados. Así, por ejemplo, una retribución anual de 560.000 pesetas puede interpretarse como el salario anual de una persona que ha trabajado todo el año a un salario mensual de 46.680 pts. –el salario mínimo de (18+) vigente en 1989– o el de una persona que ha trabajado la mitad del año al doble del salario mínimo.

Otra fuente de información útil acerca de la proporción efectiva de trabajadores que perciben el SMI es la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC), realizada entre finales de 1990 y los primeros meses de 1991. La comparación de la remuneración hora bruta declarada por cada individuo y su equivalente en términos de SMI revela que un 5,7% de los asalariados percibían este último². Al disponer de información en esta encuesta sobre las horas habitualmente trabajadas por el entrevistado, esta estimación debería ser más fiable que la de los datos DART. Sin embargo, cabe destacar que, aun así, una proporción importante de asalariados –5,5%– declara percibir un salario menor que el SMI. A nuestro juicio, esta cifra indica la presencia de un segmento irregular del mercado de trabajo, que puede ocultar la cifra real de trabajadores a los que inicialmente iría dirigido el SMI, limitando su posible efectividad como instrumento redistributivo. Evidentemente, ha de tenerse en cuenta que esta estimación se basa en las remuneraciones declaradas por los individuos encuestados. Sin embargo, este fenómeno se localiza precisamente entre los individuos, empresas y sectores entre los que se espera una mayor propensión a la irregularidad. En el Cuadro 1, se muestra la distribución de los asalariados de la ECBC, comparando su remuneración con el SMI. Se observa que el segmento de individuos que declara un salario inferior al salario mínimo es particularmente relevante en los sectores primario y de servicios, entre las mujeres y los jóvenes, en asalariados con contrato a tiempo parcial y/o temporal, en empresas

de tamaño muy reducido (en las que precisamente no existe representación legal de los trabajadores) y entre aquellos trabajadores que realizan horas extraordinarias³.

Así pues, a la vista de la concordancia existente en las estimaciones derivadas de las fuentes estadísticas consultadas, parece razonable situar la proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo entre un 5% y un 6% del total de asalariados a principios de los noventa, lo que en 1996, supondría un colectivo afectado en torno al medio millón de trabajadores⁴.

Utilizando información de la Encuesta de Distribución Salarial (1988, 1992), de los DART (1989) y de la ECBC (1991), el Cuadro 2 ofrece una estimación de la distribución sectorial en los años noventa de los perceptores del salario mínimo, así como una breve descripción de las principales características sociodemográficas de los mismos y, finalmente, la proporción de perceptores existentes en cada decila de la distribución de la renta por hogares. En la primera parte del Cuadro 2 se presenta la distribución por sectores (excluyendo, en el caso de los datos DART, el sector agrícola donde el elevado número de autoempleados dificulta las comparaciones). Al comparar la distribución sectorial del total de asalariados y perceptores, se observa que estos últimos tienden a estar sobrerrepresentados en el sector servicios, particularmente en los subsectores de comercio, restaurantes, hostelería y otros servicios.

En la segunda parte del Cuadro 2 aparece la proporción por sexo, edad y tipo de contrato de los perceptores, observándose que casi un 60% del conjunto de perceptores son mujeres; un 40% del total está formado por jóvenes menores de 24 años, al tiempo que los perceptores con contratos temporales y/o a tiempo parcial representan casi un 60-70%.

Por tanto, a diferencia de la creencia popular de que los efectos de los salarios mínimos se concentran sobre los trabajadores adolescentes, la evidencia anterior parece señalar que el retrato típico del perceptor en España a lo largo de los últimos años corresponde cada vez más al de una mujer, posiblemente mayor de 20 años, con algún tipo de contrato irregular, y que incluso en algunos casos puede ser cabeza de familia. Esta impresión se ve parcialmente sustentada por la información contenida en la tercera parte del Cuadro 2, que presenta la posición de los perceptores en la distribución de rentas por hogar, ajustando por el método de Oxford el número de hijos en cada hogar. A partir de la información contenida en la Encuesta de Presupuestos Familiares (1990-1991), se presentan las tres decilas inferiores y

superiores de la distribución, de manera que, por ejemplo, la proporción 35,5% en la primera decila indica que el 35,5% de los perceptores se encuentran en la decila más pobre de la distribución. Conforme nos trasladamos a las decilas más altas, se observa que la proporción de perceptores disminuye drásticamente, de forma que se produce una fuerte concentración en los hogares con menos recursos económicos. Por tanto, la opinión de que los perceptores no pertenecen a hogares pobres no parece sustentarse empíricamente, ya que casi el 70% de los mismos se concentran en las tres decilas inferiores de la distribución. Por ello, este tipo de evidencia preliminar parece señalar que el papel redistributivo del salario mínimo puede ser potencialmente importante, siempre y cuando sea efectivo y sus efectos sobre el empleo no sean excesivamente negativos, aspectos que trataremos posteriormente.

Aunque las dos medidas presentadas (el índice de Kaitz y la proporción de perceptores) distan de ser perfectas, resultan útiles para enmarcar la experiencia española en un contexto de comparación internacional. De esta manera, el Cuadro 3 recoge estimaciones de ambas medidas para un conjunto de países de la OCDE durante los años noventa, distinguiendo entre aquellos países en que se establece un salario mínimo a nivel nacional y aquellos en que únicamente se fija como parte de la negociación colectiva. Además, en aquellos países donde está disponible, se ofrece una medida relativa del salario mínimo de los jóvenes como proporción del de los adultos. Se observa que el índice de Kaitz en España -0,35%- se encuentra al nivel del de Estados Unidos, y por debajo del existente en la mayoría de los países europeos- en torno al 0,50%-0,70%. No obstante, la existencia de salarios mínimos sectoriales en países como Alemania e Italia -donde el salario mínimo más alto puede triplicar al más bajo- dificulta las comparaciones. En lo referente al porcentaje de trabajadores afectados -alrededor de un 5% o un 6%- podemos afirmar que se encuentra en línea con el existente en la mayoría de otros países, con la excepción de Francia (11%) y otras economías con mayor intensidad agrícola que la española, como es el caso de Grecia (20%) y Portugal (8%). En lo relativo al salario mínimo de los jóvenes, los resultados son de nuevo similares, si bien, como hemos visto anteriormente, la brecha entre dicho salario y el correspondiente a los adultos se ha cerrado significativamente durante los últimos años.

Conviene finalmente subrayar que, si bien la impresión general que se obtiene del Cuadro 3 es que los salarios mínimos son más altos en Europa que en Estados Unidos, este fenómeno puede verse mediatizado por la existencia de salarios mínimos que varían por edad en nuestro continente, lo que no ocurre en Estados Unidos. En la medida en que el efecto sobre el empleo sea más intenso para los trabajadores

adolescentes y jóvenes, ello tenderá a minorar la importancia de los salarios mínimos como posible explicación del escaso éxito europeo en la creación de empleo.

2.2. El SMI y los salarios mínimos de los convenios sectoriales

Una proporción de perceptores del SMI y un índice de Kaitz tan bajos como los comentados previamente no puede entenderse sin un breve examen del papel desarrollado por la negociación colectiva en la determinación de los salarios en España. No nos extenderemos en un tema que ha merecido un buen número de estudios recientes en nuestro país (veáse, por ejemplo, Lorences y Felgueroso, 1994, Lorences et al., 1995 y Jimeno y Rodríguez, 1996) a los que remitimos al lector. En cambio, sí que intentaremos responder a una pregunta que parece relevante para el tema que nos ocupa: ¿Cuál es el margen operativo que el funcionamiento de la negociación colectiva permite al SMI?

El SMI y las tarifas fijadas en los convenios colectivos están íntimamente ligados por el denominado *principio de aplicación de la norma laboral más favorable para el trabajador*. Según este principio, los contratos laborales han de estipular condiciones al menos tan favorables para el trabajador como las pactadas en el convenio colectivo inmediatamente superior o, en su defecto, ajustarse a las condiciones mínimas fijadas por el Estado. Por tanto, las remuneraciones de todos los trabajadores asalariados tienen aseguradas unas cotas inferiores que pueden venir determinadas por un convenio de sector de producción o rama de actividad con carácter local, territorial o nacional, o por las leyes laborales que regulen estos aspectos.

Consecuentemente, la coexistencia de dos tipos de salarios mínimos –el SMI y los pactados en las negociaciones colectivas de sector– constituye un rasgo peculiar de nuestro mercado de trabajo. Por otra parte, otros rasgos propios de la negociación colectiva en España, como el *principio de eficacia general* o *erga omnes* (según el cual, las condiciones pactadas afectan a todos los trabajadores y empresas del ámbito de negociación, independientemente de su condición de afiliados) y los requisitos exigidos para poder negociar convenios colectivos de ámbito superior al de la empresa, son características esenciales para explicar el elevado grado de cobertura de la negociación colectiva que cubre a un 85% de los asalariados fuera de la Administración Pública.

A la vista de estas peculiaridades, surgen algunas cuestiones relevantes: ¿Cuáles son las características de los asalariados que constituyen el 15% restante? y ¿son las tarifas pactadas en convenio realmente superiores al SMI? No parece una tarea sencilla responder a esta pregunta, ya que no existe información oficial al respecto, a la vista de lo cual la única alternativa factible ha sido la creación de nuestra propia base de datos, partiendo de una muestra de convenios colectivos. En concreto, para este trabajo hemos reunido información sobre las remuneraciones pactadas en los convenios colectivos de sector vigentes en diciembre de 1990, en los sectores industriales, de la construcción, del comercio y de la hostelería⁵.

Una primera información que se obtiene de esta base de datos es la relativa al tipo de asalariado afectado por los convenios colectivos y, por defecto, a aquellos trabajadores que no lo están. En este sentido, cabe destacar que, excluidos los puestos de alta dirección –cuyas condiciones laborales se regulan al margen de los convenios–, las categorías que menos aparecen en los convenios son las correspondientes a trabajadores con alta cualificación (por ejemplo, licenciados que sólo aparecen en un 55% de las tablas salariales), sujetos a otros acuerdos de carácter informal con la empresa. Por tanto, si del 15% de trabajadores no sujetos a negociación colectiva un porcentaje alto está constituido por trabajadores altamente cualificados – muy probablemente no afectados por el SMI – podemos concluir que la proporción de trabajadores afectados con baja cualificación debe ser mucho más pequeña, dejando menos margen de lo esperado a la efectividad del SMI como "suelo" de la distribución salarial. Los trabajadores menores de 18 años, por otra parte, aun apareciendo en un 75% de las tablas, en un número sustancial de los casos sólo lo hacen simbólicamente para indicar que la tarifa mínima coincide con el SMI. Las Figuras 2a y b, ofrecen precisamente los histogramas de las diferencias entre las menores tarifas anuales pactadas en los convenios colectivos de sector y el SMI, para trabajadores de 16 y 17 años y para mayores de 18 años, respectivamente. Tal como se observa en las dos primeras figuras, el "suelo" salarial correspondiente a un 22,5% de los trabajadores de 16 años y a un 18% de los trabajadores de 17 años de los sectores investigados representa, básicamente, el SMI. Sin embargo, en el caso de los trabajadores mayores de 18 años, las remuneraciones mínimas pactadas en los convenios de sector constituían unos "suelos" muy superiores al SMI, alcanzando una diferencia porcentual media del 51%.

En la Figura 3, a su vez, se muestra una proyección de las tarifas pactadas en el período 1982–1994, en base a la información sobre incrementos acordados que hay disponible en las hojas estadísticas de los convenios⁶. Puede observarse que, en todos

los sectores elegidos, el margen entre la tarifa mínima para mayores de 18 años y el SMI ha ido ampliándose a lo largo del período. Por ejemplo, el sector textil, en el que según la Encuesta de Salarios se pagan los salarios más bajos, el denominado "Salario Mínimo Intertextil", de carácter nacional, se ha situado desde principios de los años noventa un 30% por encima del SMI.

Además, para una submuestra de 491 individuos mayores de 18 años de la ECBC – pertenecientes a los sectores industriales y de la construcción – se ha podido cruzar la información sobre sus puestos de trabajo y sus características personales con la remuneración garantizada por el convenio sectorial aplicable a la empresa donde trabajan, de forma que se dispone del salario garantizado por hora (corregido por pluses de antigüedad y horas extraordinarias) y del salario actual para cada trabajador. Aproximadamente, se encuentra que un 4% de los individuos percibe el SMI, e incluso que en un 2% de los casos la retribución por hora es inferior al mismo. Sin embargo, la media de las remuneraciones garantizadas es 1.65 veces el SMI, lo cual apoya la conjetura anterior sobre que la verdadera cota inferior relevante, al menos, para los trabajadores mayores de 18 años, viene determinada por los mínimos de convenio.

Finalmente, conviene destacar que estos datos, al detenerse en 1994, no recogen aún los efectos de la introducción de contratos de aprendizaje y en prácticas, que legalmente pueden remunerarse por debajo del SMI, a no ser que en el convenio se estipule lo contrario. No obstante, las primeras impresiones sobre los efectos de la reforma (véase Abellán et al., 1996) revelan que una parte significativa de los convenios vigentes en diciembre de 1995 no hacía aún referencia a este tipo de contratos, y que, cuando sí lo hacían, las tarifas mínimas correspondientes eran muy superiores a las mínimas legales.

3. LA TEORÍA ECONÓMICA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

3.1. La Teoría Convencional y el Caso del Monopsonio

En esta sección se considera en qué medida la teoría económica convencional sobre el salario mínimo resulta apropiada. El resultado tradicional afirma que la fijación de un salario mínimo que se sitúe por encima del salario competitivo reducirá necesariamente el nivel de empleo, ya que todos aquellos trabajadores cuyo valor del producto marginal sea inferior al salario mínimo serán despedidos. Por supuesto, este

tipo de resultados depende de los supuestos subyacentes del modelo, por lo que resulta conveniente comenzar discutiéndolos.

El modelo en que se basa el argumento anterior es el modelo competitivo de funcionamiento del mercado de trabajo, en el que las empresas no tienen otra opción que pagar el salario de mercado vigente, de modo que los trabajadores reciben el valor de su producto marginal. Cualquier intento de pagar un salario por encima del salario de equilibrio reducirá consecuentemente el empleo. El diagrama habitual es el representado en la Figura 4. Si el salario de equilibrio es W_e en ausencia de salarios mínimos, entonces el establecimiento de un salario mínimo (MW) por encima de W_e reducirá el empleo desde N_e hasta N_{mw} . La pérdida de empleo, para un salario mínimo dado, será mayor cuanto más elástica sea la demanda de trabajo (compárese N_{mw} con N'_{mw} en dicho gráfico). Así, por ejemplo, se aduce frecuentemente que la integración de una economía en un área comercial más amplia –como la futura Unión Económica y Monetaria (UME)–, al aumentar dicha demanda agudizará los efectos negativos del salario mínimo.

En buena parte de la profesión se considera este tipo de modelo como el apropiado, por lo que la pregunta relevante no es si el empleo aumenta o disminuye sino cuánto disminuye. Sin embargo, los libros de texto suelen señalar, acaso como una mera curiosidad teórica, que existe la posibilidad de generar una relación positiva entre empleo y salario mínimo en el caso en que prevalezca la situación conocida como monopsonio en la compra de un factor de producción. En general, este caso se asocia a la existencia de un único comprador del factor trabajo –por ejemplo, si existe una única empresa en un área aislada (monopsonio) o un conjunto de empresas que compiten entre sí en un marco donde los puestos de trabajo difieren en sus características no salariales (competencia monopsonística). En esta situación, el productor se enfrenta a una curva de oferta de mercado del factor trabajo con pendiente positiva, ya que para atraer más trabajadores habrá de pagar salarios cada vez más altos. Así, si el productor maximiza beneficios, igualará el valor del producto marginal de un trabajador adicional a su coste marginal. Éste, a su vez, excederá el salario existente, ya que el salario más alto necesario para atraer a dicho trabajador habrá de pagarse también al resto de los trabajadores ya empleados. Si la curva de oferta tiene pendiente positiva, el coste marginal del factor será mayor que el precio del factor para cualquier nivel de empleo, por lo que el salario de equilibrio en monopsonio será inferior al valor del producto marginal del trabajador, situación conocida como "explotación monopsonística". En otras palabras, al tener que pagar un salario más alto a todos los trabajadores contratados, el productor monopsonista

restringe el empleo y paga un salario – dado por la curva de oferta – inferior al valor del producto marginal correspondiente. Es precisamente la existencia de esta brecha la que establece un potencial para que el establecimiento de un salario mínimo permita aumentar el empleo en comparación con el equilibrio en el caso de monopsonio, de la misma manera que la implantación de un precio regulado ayuda a mejorar la eficiencia en el caso de monopolio en el mercado de producto.

Para mostrar gráficamente dicho argumento, considérese la Figura 5. En ausencia de un salario mínimo, el salario y el empleo de equilibrio en monopsonio vienen dados por W_m y N_m , respectivamente. Si se fijara un salario mínimo tal como MW_1 , ocurriría que el coste marginal del trabajo tendría dos tramos: la línea horizontal hasta cruzar la curva de oferta – ya que el productor sólo tiene que pagar el salario mínimo a todos los trabajadores empleados hasta ese punto – y el tramo correspondiente a la curva de coste marginal, una vez superado el umbral anterior. Mientras que en ausencia de salario mínimo el productor se ve forzado a elegir un salario bajo y, consecuentemente, un nivel reducido de empleo, esta opción no está disponible cuando aquél esté vigente. Por el contrario, en este último caso, el empleo podría aumentar si el valor del producto marginal del trabajador excede al nuevo coste marginal. Obviamente, de la observación del gráfico se deduce que existe un nivel máximo al cual se puede fijar el salario mínimo sin dañar al empleo. Este nivel viene dado por el salario de equilibrio en competencia perfecta –el lugar donde se cruzan las curvas de oferta y de valor del producto marginal– y cualquier intento de subir el salario mínimo por encima del mismo reducirá el empleo en relación al máximo obtenible en competencia perfecta. Así pues, la posibilidad de fijar salarios mínimos con consecuencias favorables sobre el empleo depende de la distancia existente entre el salario competitivo y el de monopsonio, la cual a su vez depende de las elasticidades de la demanda y de la oferta de trabajo. En concreto, cuanto más elástica sea la curva de valor del producto marginal, mayor será la posibilidad de que el salario mínimo aumente el empleo, mientras que la dependencia de la elasticidad de la oferta resulta más complicada. Nótese que en este caso, las consecuencias derivadas en competencia perfecta de la fijación de salarios mínimos en un marco de mayor integración comercial se invierten: cuanto más abierta sea la economía, mayor será la ganancia en empleo de fijar un salario mínimo adecuadamente.

Naturalmente, el nivel de salarios que prevalece en un mercado laboral competitivo diferirá según el segmento de que se trate; por ejemplo, tenderá a ser inferior para los trabajadores jóvenes con escasa experiencia y en algunas regiones o sectores con baja productividad. En este sentido, la fijación de un salario mínimo

con carácter nacional corre el riesgo de ser muy alto en algunos mercados y bajo en otros. Por otra parte, si existe una tendencia hacia una mayor dispersión salarial – consecuencia, por ejemplo, de un cambio en la demanda relativa de diferentes cualificaciones laborales – dichos problemas tenderán a agravarse. Consecuentemente, existe un claro argumento en favor de establecer salarios mínimos que varíen por edad, región, sector, etc., en función de la productividad relativa de los trabajadores en cada uno de dichos mercados laborales.

Por otra parte, en un mercado de trabajo perfectamente competitivo, una vez fijado un salario mínimo operativo, cualquier aumento del mismo provocaría una caída del empleo. En un mercado monopsonístico, por el contrario, todo es posible. Así, si nos hallamos en un régimen de demanda (área III en la Fig. 5), en el que el empleo viene determinado por el valor del producto marginal, un nuevo aumento del salario mínimo reduciría ineludiblemente el empleo. Sin embargo, si nos encontramos en un régimen de oferta (área II), un pequeño incremento del salario mínimo podría provocar un aumento del empleo. Finalmente, también es posible mantener el empleo inalterado respecto a la situación de monopsonio. Este caso también se muestra en la Figura 5, donde al establecer un nuevo salario mínimo, MW_2 , el empleo sigue siendo N_{mw} . Por tanto, una elasticidad del empleo respecto al salario mínimo que sea nula o positiva podría indicar la presencia de elementos monopsonísticos en el mercado de trabajo.

Una vez discutido el problema de monopsonio, la mayoría de los libros de texto convienen en señalar que se trata de una situación poco realista, ya que existen pocos productores que sean los únicos demandantes de un tipo de factor (excepto para determinados tipos de deportistas o regiones dominadas por una actividad dominante), por lo que se considera como una mera curiosidad teórica. La literatura reciente sobre este tema, sin embargo, apunta que dicha consideración puede ser demasiado precipitada. Así, resulta importante convenir que los rasgos característicos del monopsonio se repetirán, en mayor o menor medida, en cualquier situación en que las empresas tengan algún tipo de discrecionalidad a la hora de fijar los salarios de sus trabajadores, o donde estos últimos escogen sus ocupaciones por consideraciones más amplias que las puramente salariales. Por ejemplo, los argumentos típicos de monopsonio se darán en situaciones de "salarios de eficiencia", esto es, en aquellos casos en que la empresa encuentre beneficioso aumentar el salario pagado a sus trabajadores con el fin de incentivar su productividad, retener a sus mejores empleados o reclutar otros nuevos. Existen un buen número de trabajos teóricos que tratan de demostrar este tipo de resultados. Por ejemplo, Calvo y Wellisz (1979),

Manning (1995) y Rebitzer y Taylor (1995) demuestran que conforme crece el tamaño de una empresa, resulta más caro supervisar a sus empleados, de manera que –con el fin de mejorar la dedicación de los mismos– resultará conveniente aumentar los salarios para evitar situaciones de "absentismo" (*shirking*). Por tanto, el coste medio del trabajo aumentará con el empleo, tal como ocurre en el modelo de monopsonio. Otra posible causa de monopsonio es la falta de movilidad del factor trabajo, bien sea porque las cualificaciones específicas de un trabajador hagan que su producto marginal se reduzca al trabajar en otro lugar, o bien por la existencia de fricciones y desajustes que impiden la asignación del factor trabajo a sus usos más productivos (impedimentos a las migraciones, discriminación, etc.). En concreto, en buena parte de los modelos tradicionales de monopsonio es la limitación existente en la elección del puesto de trabajo por parte del trabajador la fuente de poder monopsonístico por parte del productor. En este sentido, se ha argumentado en la literatura que la mujer se encuentra más restringida que el hombre en la elección de funciones que puede desempeñar ya que, por ejemplo, sus responsabilidades familiares la fuerzan, en muchas ocasiones, a seleccionar trabajos cercanos al hogar y a tiempo parcial. Si el mercado laboral femenino tiene rasgos monopsonistas, aumentos exógenos en el salario percibido por este estrato de la población laboral podrían aumentar el empleo de este colectivo. A este respecto, Manning (1993) examina los efectos del establecimiento de leyes de prevención de la discriminación salarial en el Reino Unido en los años setenta, encontrando que efectivamente hubo un efecto positivo sobre el empleo de la trabajadoras de dicho país. Finalmente, cabe destacar que existen otras situaciones donde la implantación de un salario mínimo puede acarrear efectos positivos en el largo plazo, incluso si se disminuye el empleo de ciertos colectivos de trabajadores en el corto plazo. Así, por ejemplo, Cahuc y Michel (1996) y de Fraja (1996) presentan modelos donde, en presencia de un salario mínimo, los trabajadores poco cualificados perderán su empleo a no ser que aumenten su productividad a través de la adquisición de un mayor nivel de cualificación. El papel del salario mínimo es precisamente el de proveer un incentivo que permita la consecución de dichos niveles superiores de educación básica. Ello resulta socialmente deseable ya que, en ausencia del mismo, existirá una deficiencia en la inversión en capital humano en la economía. Sin embargo, también se podría argumentar que el efecto final pudiera ser justamente el opuesto, ya que al aumentar el salario mínimo se incrementa el coste de oportunidad de la educación, lo que conlleva un descenso en la tasa de escolarización de aquel colectivo de trabajadores que más necesita mejorar su cualificación profesional (véase Neumark y Wascher, 1995). Una vez más existen argumentos a favor y en contra.

A la luz de los argumentos anteriores resulta posible conjeturar que el modelo de competencia perfecta represente la excepción más que la regla. Son tantas las imperfecciones existentes en el mercado de trabajo, que posiblemente nadie adoptaría dicho supuesto desde una perspectiva realista, y menos en una economía como la española. Y todo lo demás, de alguna manera, contiene elementos del monopsonio. Por consiguiente, de la discusión anterior se infiere que, contrariamente a la sabiduría convencional, la teoría económica en modo alguno ha resuelto de forma concluyente la cuestión de los efectos de los salarios mínimos sobre el empleo. Por tanto, la única manera sensata de abordar el problema es de forma empírica, dejando que los datos en cada caso nos den su propia versión de los hechos.

3.2. Enfoques Empíricos

Existe una amplia gama de enfoques empíricos en la literatura a la hora de estimar los efectos del salario mínimo sobre el empleo. A continuación resumimos cuatro procedimientos de uso frecuente en la literatura y que subyacen a la evidencia empírica que se presentará en la sección siguiente.

(i) En primer lugar, un enfoque utilizado en numerosos trabajos consiste en correlacionar variaciones en el empleo y en el salario mínimo, controlando el posible efecto de otros factores relevantes a través de la estimación de una ecuación de empleo en forma reducida (veáse Dolado et al., 1996). Este enfoque uniecuacional típicamente explota los cambios en el salario mínimo, a través del índice de Kaitz, bien a lo largo del tiempo o a través de sectores y regiones. Su interpretación es intuitivamente simple, si bien está sujeto a cierto número de críticas. Así, si no se controlan adecuadamente las variaciones en factores de demanda u oferta, las estimaciones de los efectos sobre el empleo obtenidas por este método pueden estar sesgadas. Por ejemplo, si el salario mínimo no cambia y crece la demanda, entonces el empleo y el salario medio (el denominador en el índice) tenderán a aumentar, por lo que la correlación estimada entre empleo e índice de Kaitz tenderá a ser negativa. Por el contrario, si no se controla el papel de los factores de oferta, la correlación tenderá a ser positiva. Resulta, por tanto, crucial controlar adecuadamente las variaciones en ambos tipos de factores, amén de asegurarnos de que la variabilidad en el índice de Kaitz procede preponderantemente de su numerador –el salario mínimo– y no del denominador –el salario medio. Además, una segunda crítica se centra en la posible endogeneidad del propio salario mínimo –se argumenta que su generosidad aumenta en las fases alcistas del ciclo– lo que conllevaría la búsqueda

de instrumentos adecuados que sirvieran para depurar el índice de su componente endógena.

(ii) Un segundo enfoque que se ha popularizado recientemente es la explotación de los denominados "experimentos naturales", esto es, episodios específicos en que el salario mínimo ha experimentado fuertes cambios. Este es el caso del controvertido estudio de Card y Krueger (1994). Estos autores, basándose en la posibilidad de que los estados puedan alterar individualmente el salario federal en Estados Unidos, analizan el efecto de una subida en el salario hora de \$4.25 a \$5.05 en New Jersey en abril de 1994 sobre el empleo en cadenas de comida rápida, donde una alta proporción de trabajadores percibe el salario mínimo. En este enfoque resulta crucial encontrar un grupo de control adecuado ya que, de otra manera, no sabríamos qué parte de los cambios en el empleo se deben al salario mínimo y qué parte se debe a otros factores. Card y Krueger escogen como grupo de control al vecino estado de Pennsylvania, con características similares al de New Jersey, excepto que en el primero el salario mínimo de \$4.25 permaneció inalterado. Desafortunadamente, este método no es directamente aplicable en países como España, donde al existir un salario mínimo con carácter nacional, se carece de variabilidad transversal por región o sector. Existen, sin embargo, otros grupos de control que pueden utilizarse en este caso, y que dan lugar al denominado enfoque de "impacto diferencial" (veáse Card, 1992). Por ejemplo, ante un aumento sustancial del salario mínimo en un año, cabe pensar a priori que sus efectos sobre el empleo serán mas intensos en regiones, sectores u ocupaciones donde la proporción de trabajadores con bajos salarios sea elevada, que en aquellos grupos en que la proporción es reducida. Ello es así porque, en este último caso, se espera que la mayoría de los trabajadores no estén afectados por dicha subida. Por tanto, de haber efectos negativos éstos se concentrarían en el primer grupo. Un análisis de este tipo, utilizando información sobre la gran variación del salario mínimo de los trabajadores adolescentes en 1990, se discutirá posteriormente.

(iii) Un tercer enfoque que goza de cierta popularidad, especialmente en Estados Unidos, es el desarrollado por Meyer y Wise (1983a,b). Con este procedimiento se trata de inferir el efecto sobre los salarios y el empleo utilizando información sobre la distribución salarial en un momento concreto del tiempo, sin que se precise analizar explícitamente una variación en el salario mínimo. Para ello, se supone una determinada distribución salarial en ausencia de salario mínimo (p.ej., la distribución log-normal) y, además, se establece una cota en la distribución a partir de la cual los salarios de los trabajadores no se verán afectados por variaciones en el

mismo. A continuación, se estiman los parámetros de la distribución truncada correspondiente a los trabajadores no afectados. A partir de dicha distribución se pueden realizar varios tipos de inferencias, en función del tipo de datos que se estén manejando. Si se utilizan datos agregados (por ejemplo las decilas de la distribución salarial de un sector), los parámetros estimados permiten inferir la proporción de trabajadores que o bien cobran el salario mínimo o bien están por debajo del mismo en el mercado de trabajo hipotético. Finalmente, se compara dicha proporción teórica con la que realmente existe en la distribución salarial vigente, de manera que, si la segunda es inferior a la primera, este hecho puede tomarse como un efecto negativo del salario mínimo sobre el empleo. Los problemas de este método surgen obviamente de la posible falta de robustez de los resultados ante cambios en los supuestos de partida, tanto en lo que respecta a la forma funcional, como en la cota elegida (véase Dickens et al., 1994). Otro tipo de análisis, que también se deriva de este tipo de enfoque, se centra en estimar las ganancias salariales individuales inducidas por la fijación de un salario mínimo. En este caso, los parámetros estimados de la ecuación de salarios en el mercado hipotético permiten inferir el salario esperado por un individuo empleado, en ausencia de salarios mínimos para, posteriormente, compararlo con el que puede esperar en el mercado actual. Como paso previo hay que clasificar los individuos en función de si su remuneración actual es mayor, igual o menor que el salario mínimo, o bien simplemente es nula (en cuyo caso estarán desempleados), y definir las probabilidades de hallarse en cada una de estas situaciones, antes y después de la fijación del salario mínimo. Para ello, evidentemente, se han de utilizar datos individuales sobre las características socio-demográficas y el mercado de trabajo para una muestra de trabajadores asalariados. El mérito de este enfoque se halla, precisamente, en abordar las consecuencias sobre los salarios individuales de la fijación de mínimos, aspecto que no puede abordarse al utilizar datos de naturaleza agregada. Sin embargo, un inconveniente de este procedimiento reside en el supuesto de que no puede existir un efecto positivo del salario mínimo sobre el empleo. Una aplicación de este enfoque, utilizando información de la ECBC, también se discutirá en la siguiente sección.

(iv) Por último, un cuarto enfoque se basa en la denominada metodología del "desequilibrio", muy popular en el pasado en el análisis de mercados ocasionalmente dominados por situaciones de "exceso de demanda" o "exceso de oferta" (véase Quandt, 1988). Después de todo, una posible explicación de la amplia gama de resultados contrapuestos que se encuentran en la literatura de salarios mínimos puede simplemente ser que las muestras utilizadas en los diversos trabajos difieran respecto a la situación en la que el salario mínimo es operativo. Así, incluso si el mercado

laboral es competitivo, podrían no hallarse efectos negativos si las muestras analizadas se limitan a casos en que el salario mínimo siempre se encuentra por debajo del salario competitivo. Alternativamente, incluso si se dan características monopsonísticas, podrían estimarse efectos negativos si las muestras usadas están dominadas por variaciones en el mínimo situadas por encima del tramo de monopsonio. En estas circunstancias, a fin de efectuar proyecciones razonables en cada uno de los regímenes de interés, conviene explotar la variabilidad en los datos para estimar la probabilidad en cada una de las situaciones marcadas en la Figura 5. En concreto, siguiendo a Neumark y Wascher (1994) se puede utilizar un procedimiento de *switching regression* para estimar la probabilidad asociada a los siguientes casos: i) un régimen donde el salario mínimo *no es operativo* (área I en la Fig.5); ii) un régimen de *oferta o monopsonio* donde el salario mínimo se encuentra entre el de monopsonio y el competitivo (área II); y iii) un régimen de *demanda*, por encima del salario competitivo, donde el empleo se fija en términos de la curva de valor del producto marginal (área III). Al establecerse una medida probabilística de cada uno de los regímenes, puede obtenerse una clasificación de efectos del salario mínimo sobre el empleo, dependiendo de qué régimen resulte más verosímil. Al igual que en los casos anteriores, un ejercicio de este tipo utilizando información de la EPA sobre el empleo regional de jóvenes y adolescentes se comentará posteriormente.

4. RESULTADOS

A la luz de los métodos descritos, a continuación se discuten los resultados derivados de aplicaciones empíricas orientadas a evaluar los efectos del salario mínimo sobre el empleo y, en algún caso, sobre la propia distribución salarial en España. En el caso de los dos primeros ejercicios, la evidencia se apoyará en resultados obtenidos por nosotros mismos en otros trabajos complementarios al actual, por lo que la discusión será breve, remitiendo al lector interesado a dichos artículos. En el tercero, realizaremos una comparación entre los resultados que se obtienen aplicando el enfoque de Meyer y Wise para el estudio de los efectos del SMI sobre los salarios con otro trabajo que aplica la misma metodología tomando como referencia los remuneraciones garantizadas en los convenios de sector, de manera que se obtenga alguna medida de grado de operatividad en ambos tipos de mínimos. Finalmente, el último ejercicio –correspondiente a la metodología del "desequilibrio"– supone una contribución original del presente artículo, por lo que será tratado con mayor detalle.

(i) En Dolado et al. (1996) se estiman los efectos del salario mínimo sobre el empleo a través de una ecuación de empleo en forma reducida. Para ello se regresa la tasa de variación del empleo sobre la tasa de variación del índice de Kaitz y otras variables, que tratan de controlar los cambios en los factores que desplazan las curvas de oferta y demanda de trabajo. Se utiliza un panel formado por los seis sectores que aparecen en el Cuadro 2 durante el período 1967-1994. Se lleva a cabo este ejercicio para el empleo total y para el empleo de trabajadores jóvenes, con edades comprendidas entre 20 y 24 años y adolescentes, con edades entre 16 y 19 años, dado que la clasificación deseada, entre 16 y 17 años, no se encuentra disponible en la Encuesta de Población Activa (EPA). Entre las variables de control se eligen las tasas de variación del PIB sectorial, del PIB global y de las horas trabajadas, así como la tasa de utilización de la capacidad productiva, con el fin de controlar los factores cíclicos. Las ecuaciones incluyen efectos fijos sectoriales y se estiman por el método de variables instrumentales, sin que los contrastes de validez de los mismos resulten significativos. Las elasticidades estimadas del empleo con respecto al índice de Kaitz son 0.082 (t -ratio=1.38), en el caso del empleo total, 0.063 (t -ratio=1.22), en el caso del grupo de jóvenes-adultos (20-24) y -0.154 (t -ratio=1.65), en el caso del empleo de jóvenes-adolescentes (16-19). Estas elasticidades se mantienen, *grosso modo*, cuando el modelo se estima separadamente para cada uno de los sectores, lo que es un indicio de que el resultado obtenido para el panel no obedece únicamente a variaciones en el salario medio sectorial, esto es, en el denominador del índice de Kaitz. Conviene destacar que estos resultados -parecidos a los obtenidos por Pérez Domínguez (1995) con una metodología similar- están en línea con la sabiduría convencional en lo que respecta a los efectos sobre el empleo juvenil, si bien se sitúan en la gama baja de las elasticidades estimadas en la literatura. Así, una elasticidad puntual de -0.15 implicaría que una subida del salario mínimo en un 10% reduciría el empleo juvenil en un 1,5%. Nótese, sin embargo, que este no es el resultado para el empleo total, cuya elasticidad estimada es básicamente nula. Una posible interpretación de ambos resultados sería que el progresivo encarecimiento relativo del salario juvenil haya podido producir una sustitución de trabajadores jóvenes-adolescentes por adultos.

(ii) Para confirmar la evidencia anterior, Dolado et al. (1996) utilizan la metodología del "impacto diferencial", aprovechando la drástica elevación del salario mínimo juvenil que tuvo lugar en 1990. Para ello se utiliza información de la Encuesta de Distribución Salarial (1988, 1992) sobre el porcentaje de trabajadores que cobran salarios inferiores al 60% del salario medio en cada una de las 17 comunidades autónomas en España en 1989, el año anterior al cambio en el salario

mínimo. Si realmente existe un impacto negativo sobre el empleo juvenil, se esperaría que el mayor impacto desfavorable lo experimentaran aquellas regiones donde la proporción de trabajadores con salarios bajos (y, por tanto, potencialmente afectados por la subida de 1990) fuese más elevado. En la Figura 6(a) se representa, para cada región, la variación acumulada en la tasa de empleo (ratio entre empleo y población activa) de los trabajadores (16-19) durante 1990-94 (después de la subida en el SMI juvenil), en el eje de ordenadas, y la proporción del total de trabajadores con salarios bajos (inferiores al 60% del salario mediano regional) en 1989 (antes de la subida en el SMI juvenil), en el eje de abscisas. A efectos comparativos, la Figura 6(b) ofrece el mismo gráfico para el empleo de trabajadores con edades comprendidas entre 20 y 24 años. Se observa en la Figura 6(a) que el empleo del primer grupo de trabajadores disminuyó con mayor intensidad durante el período posterior a la subida en las regiones con mayor concentración de salarios bajos, mientras que el efecto es de signo contrario en el caso del segundo grupo. Conviene señalar que el resultado no cambia cuando se sustituye el grupo (20-24) por el grupo (25-54), si bien la pendiente positiva en la Figura 6(b) no es tan acusada, y también que los signos de las relaciones no varían sustancialmente cuando se controla adicionalmente la variación de los factores de demanda y oferta. Tal como comentábamos con anterioridad, una posible explicación de estos resultados sería consistente con la sustitución progresiva de trabajadores jóvenes-adolescentes (16-19) por jóvenes-adultos (20-24) y adultos (25-54). En Dolado et al. (1996) se contrasta dicha conjetura, encontrándose evidencia favorable a la misma⁷. En concreto, bien pudiera ser el caso que la subida en el SMI juvenil hubiera inducido una progresiva sustitución de trabajadores con contratos temporales - más propensos a percibir el SMI, por trabajadores con contratos indefinidos- cuya retribución salarial está por encima del SMI- por lo que los mayores costes de despido de éste último grupo habrían impedido un mayor ajuste del empleo en una fase cíclica recesiva como la de principios de los años noventa.

(iii) Los resultados obtenidos siguiendo los enfoques anteriores parecen indicar que las variaciones en el salario mínimo en España han tenido un efecto negativo sobre el empleo de los jóvenes-adolescentes. Sin embargo, en lo que respecta al grupo de jóvenes-adultos (20-24), se estima que el efecto ha sido nulo, incluso ligeramente positivo. El objetivo de los siguientes ejercicios es comprobar si se puede relacionar esta última evidencia con la existencia de un posible "efecto monopsonio".

Obviamente, una de las condiciones necesarias para que los salarios mínimos tengan algún efecto sobre el empleo es su grado de efectividad u operatividad. Tal como comentábamos previamente, una de las críticas más frecuentes a los nuevos trabajos en la línea heterodoxa se centra precisamente en cuestionar si el salario mínimo es efectivo, esto es, si se establece por encima del salario de equilibrio que prevalecería en su ausencia. Por consiguiente, deberíamos intentar encontrar algún tipo de medida que nos expresara la diferencia existente entre la remuneración actual de los trabajadores y lo que percibirían si no existiese el salario mínimo. Para ello, siguiendo la terminología acuñada por Lewis (1986) en la literatura sobre los márgenes salariales que se derivan de la sindicación de los trabajadores (*union mark-ups*), estimamos la denominada "ganancia salarial", es decir, la diferencia entre el salario esperado por un individuo en presencia y ausencia de salarios mínimos. La metodología elegida para calcular dichas ganancias se basa en el enfoque de Meyer y Wise (1983 a,b) de acuerdo con lo expuesto en la Sección 3. Para ello se utiliza una submuestra representativa de 366 individuos de la ECBC, para los que se compara la remuneración bruta actual por hora y la remuneración mínima correspondiente de acuerdo con el SMI vigente, condicionando en una serie de atributos personales y del puesto de trabajo. Dado que la ECBC no incluye información sobre asalariados menores de 18 años, la muestra elegida se circunscribe en este caso a un grupo de asalariados con edades comprendidas entre los 18 y 24 años.

Los resultados de este ejercicio se presentan en el Cuadro 4, donde aparecen los coeficientes estimados en la función salarial latente (en ausencia de mínimos), en función de controles tales como el grado de escolarización, antigüedad, sexo, sector y región, así como estimaciones de la ganancias salariales para el total de la muestra distinguiendo, de nuevo, por sexo, antigüedad en la empresa, sector y región. El resultado más importante –aparte de la bondad de los signos de las variables educación y sexo y la falta de significatividad de la variable antigüedad en la empresa– es que las ganancias salariales estimadas son prácticamente nulas en todos los casos. Estos resultados contrastan con los obtenidos por Dolado et al (1997) en el contexto de un ejercicio similar donde se utilizaban las tarifas fijadas en el convenio sectorial correspondiente como retribución mínima, en lugar del SMI. En este último caso, las ganancias salariales obtenidas para el grupo de trabajadores (18–24) años oscilan entre un 13% y un 17%. Todo parece, por tanto, indicar que, en términos generales, el salario mínimo realmente operativo en el mercado de trabajo español es el fijado en el convenio colectivo de sector, al menos a partir de los 18

años. Por ello, dada la ausencia de operatividad del SMI, no parece posible aventurar que exista un "efecto monopsonio" genuino.

Finalmente, cabe hacer un breve comentario sobre el tamaño de las probabilidades estimadas de que un individuo submínimo (en el sentido de percibir un salario inferior al mínimo en el mercado latente), una vez fijado el SMI, se encuentre en las siguientes situaciones: permanecer en la economía sumergida (P1), recibir un salario igual al mínimo (P2) y, finalmente, perder el empleo (P3). El elevado tamaño de P1 parece confirmar que la existencia de economía irregular ha sido otro factor importante a la hora de explicar la carencia de éxito del SMI como instrumento redistributivo. Por otra parte, la probabilidad P3 no resulta significativa, apoyando la evidencia obtenida con los dos primeros enfoques.

(iv) Como se ha señalado con anterioridad, uno de los inconvenientes del enfoque de Meyer y Wise es la limitación del análisis a los supuestos de un mercado perfectamente competitivo. El método de "desequilibrio" propuesto por Neumark y Wascher (1994), aun perdiendo el atractivo de utilizar datos individuales, combina la posibilidad de realizar una clasificación del grado de vinculación de los salarios mínimos, con la de contrastar el grado de monopsonio en el mercado de trabajo. La última evidencia empírica sobre los efectos del SMI en España aportada en este trabajo se basa en dicho enfoque, cuyos fundamentos estadísticos se pueden consultar en el Apéndice. El objetivo que nos marcamos es la estimación de la probabilidad de que la tasa de empleo de un determinado grupo de trabajadores se encuentre en uno de los tres regímenes posibles en un mercado monopsonístico, tal como se describieron en la sección 3 (no operatividad, oferta y demanda). Para ello, definimos inicialmente unas funciones de oferta y de valor del producto marginal agregadas, a partir de las cuales se obtienen unas ecuaciones de salarios y empleo en forma reducida en situaciones de equilibrio monopsonístico y competitivo. El desarrollo de la función de verosimilitud que incorpora los tres regímenes nos permite obtener una estimación de los coeficientes de las ecuaciones de salarios y empleo, y, posteriormente, calcular las probabilidades de estar en cada uno de los tres regímenes. El ejercicio se realiza tanto para los trabajadores jóvenes-adolescentes (16-19) como para los jóvenes-adultos (20-24), utilizando los datos trimestrales de la EPA sobre tasas de empleo por CCAA (en los sectores no agrícolas) y la Encuesta de Salarios, entre 1989 (I) y 1995 (III), con el fin de abarcar nuevamente el período inmediatamente anterior y posterior a la subida de 1990. Las variables de control que intervienen en la función de valor del producto marginal son: la tasa de empleo de cada grupo de trabajadores objeto de análisis (con coeficiente negativo si hay

rendimientos decrecientes) y del resto de trabajadores como factor adicional de producción (con coeficiente positivo si existe complementariedad), y una tendencia temporal que puede reflejar el progreso técnico y efectos fijos regionales que captan las diferencias territoriales en la demanda. A su vez, las variables que aparecen en la curva inversa de oferta son la tasa de empleo del grupo de edad correspondiente (con coeficiente positivo) y dummies temporales que captan efectos cíclicos. Aunque nos encontremos de nuevo ante las dificultades planteadas por la ausencia de una mayor desagregación por edades, los resultados son concluyentes y vienen a confirmar los alcanzados en los ejercicios anteriores. En el Cuadro 5, se presentan las estimaciones de los coeficientes de las ecuaciones de valor del producto marginal y de la función inversa de oferta, en todos los casos con los signos esperados. Las probabilidades medias de hallarse en cada uno de los tres regímenes se presentan en las Figura 7a y 7b (por CCAA) y en la Figura 8a y 8b (por año) para los jóvenes-adolescentes y los jóvenes-adultos respectivamente. Tal como puede constatarse, para el primer grupo de edad, la probabilidad de que la observación se halle sobre un régimen de demanda es considerable en algunas autonomías [Galicia (41%), Extremadura y Andalucía (más del 30%)]. En el resto de autonomías, sin embargo, el régimen preponderante sigue siendo el de no operatividad. Si se comparan estos resultados con los de la Figura 6(a), se podrá comprobar que, precisamente, las regiones con una elevada probabilidad de estar en el régimen de demanda son las que influyen para que la pendiente negativa de la recta sea muy pronunciada. Asimismo, es importante destacar cómo la probabilidad de no operatividad de los jóvenes-adolescentes ha experimentado una caída drástica a lo largo del período pasando del 91% en 1989 al 43% en 1995, indicando una efectividad cada vez mayor del SMI. Para el segundo grupo de edad, la realidad es bien distinta. Así, la probabilidad de que el salario mínimo no sea operativo es muy alta (más del 90% en casi totalidad de las CCAA y cercana al 100% en gran parte de las mismas), si bien con una ligera evolución decreciente a lo largo del período. Por tanto, de nuevo, encontramos los mismos efectos: negativos para los trabajadores jóvenes-adolescentes y nulos para los jóvenes adultos.

5. CONCLUSIONES

A los economistas les encanta atacar viejas ideas aparentemente bien fundamentadas y asumidas por gran parte de la profesión pero que, no obstante, se tambalean en cuanto se cuestiona alguno de los supuestos claves que sirven de soporte a las mismas. La legislación sobre salarios mínimos y sus efectos sobre el empleo se han convertido, una vez más, en uno de los temas estrella a ambos lados del Atlántico. En Estados Unidos y el Reino Unido, la cuestión ha surgido con fuerza en consonancia con el fuerte deterioro experimentado en la distribución salarial durante la última década. En Europa, por otra parte, ha renacido como consecuencia de la fuerte destrucción del empleo, particularmente entre las categorías menos cualificadas de trabajadores. Por ambas razones, el papel jugado por la existencia de salarios mínimos ha vuelto a ocupar un lugar prominente en la agenda de política económica de las autoridades y en los proyectos de investigación de los economistas. El estado de la cuestión se puede resumir de la forma siguiente. Frente a la visión tradicional de que la fijación de un salario mínimo por encima del salario de equilibrio tiene efectos nocivos sobre el empleo, ha surgido una nueva corriente de opinión que argumenta que posiblemente no sea ese el caso. Y ello es así porque se arguye que el supuesto subyacente a tal conclusión – el funcionamiento del mercado laboral de acuerdo con los cánones de la competencia perfecta – está lejos de representar adecuadamente el funcionamiento real de dicho mercado. En cambio, se argumenta que la posibilidad de que existan rasgos monopsonistas en el mercado de trabajo va más allá de la mera curiosidad teórica para convertirse en una realidad palpable.

En este trabajo, hemos tratado de aportar evidencia sobre la virtualidad de ambas corrientes de pensamiento en el caso español, prestando especial atención al impacto del SMI sobre el empleo de los jóvenes. Entre los principales resultados obtenidos cabe destacar los siguientes:

(i) Desde su implantación en los años sesenta, el SMI ha disminuido sustancialmente en proporción al salario medio, al tiempo que su incidencia entre los trabajadores asalariados no supera el 5 o 6%, en la actualidad.

(ii) Resulta, por tanto, difícil de argumentar que la fijación del SMI haya sido una de las causas fundamentales del comportamiento deficiente del empleo en España. En el caso del SMI para trabajadores mayores de 18 años (adultos) los resultados apuntan a que su efecto sobre el empleo es básicamente nulo, bien porque existe un

determinado segmento de economía sumergida con retribuciones inferiores a los mínimos legales o bien porque los suelos salariales vinculantes de este tipo de individuos son las tarifas pactadas en los convenios colectivos de sector y no el SMI. En cualquier caso, al demostrarse la no operatividad del SMI para este grupo de edad podemos descartar que la ausencia de una relación significativamente negativa entre el empleo de este grupo de edad y el SMI se deba a un "efecto monopsonio".

(iii) En el caso de trabajadores adolescentes, sin embargo, los resultados apuntan a la existencia de una cierta relación negativa entre el SMI y el empleo, encontrándose que un aumento del SMI en un 10% puede reducir el empleo de dicho grupo de edad alrededor de un 2%. Este efecto negativo, que aparece con mayor nitidez a partir de 1990 –a consecuencia de un aumento muy sustancial del SMI que tuvo lugar en dicho año–, no ha sido territorialmente homogéneo. En concreto, aquellas regiones con una mayor proporción de trabajadores de salarios bajos han sido más propensas a sufrir el impacto negativo de los sucesivos incrementos del SMI.

(iv) Si bien es cierto que buena parte de la discusión que rodea a los salarios mínimos se centra en sus efectos sobre el empleo juvenil, también hay que resaltar que las características típicas del receptor del salario mínimo en España responden menos cada vez menos a las del trabajador joven sin experiencia y cada vez más a personas más adultas, preferentemente mujeres, con contratos temporales y/o a tiempo parcial, situadas en hogares con recursos escasos.

(v) La evidencia presentada de que la elasticidad del empleo respecto al SMI es claramente inferior a la unidad –nula para los adultos y -0.2 para los jóvenes (16–19)– otorgaría un cierto poder redistributivo al SMI. No obstante, la evidencia de un fuerte grado de no cumplimiento de la normativa legal y la ausencia de evidencia acerca de los efectos de las subidas en el SMI sobre la oferta de trabajo y sobre la fijación de salarios mínimos de convenio, implica grandes dosis de riesgo en aconsejar una fuerte revisión al alza de los mismos con carácter generalizado. En cualquier caso, el mensaje de nuestro trabajo es que el SMI relativo a los trabajadores adultos no ha sido operativo y, por lo tanto, no puede interpretarse como una señal de éxito o fracaso en el funcionamiento del mercado laboral en España. Finalmente, a la luz de los resultados obtenidos, sí cabe hacer algún tipo de reflexión sobre la reciente decisión gubernamental de subir el SMI para mayores de 18 años en un 2,6% a partir de 1997 –frente a la propuesta sindical del 7,1% que permitiría recuperar el poder adquisitivo perdido durante la última década– al tiempo que se eleva el SMI de los menores de 18 años en un 17,7% con el compromiso de equiparlo al de los

adultos a partir de 1998. En ambos frentes, la decisión parece claramente errónea: la evidencia apunta a que una subida como la contemplada por los sindicatos probablemente no hubiera tenido efecto alguno sobre el empleo, mientras que la homogeneización del SMI de jóvenes y adultos posiblemente tendrá efectos desfavorables sobre las tasas de empleo juvenil.

APÉNDICE

El cuarto ejercicio empírico de este trabajo se basa en el modelo de "desequilibrio" de Neumark y Wascher (1994) y parte de dos funciones agregadas: la del valor del producto marginal y la de oferta de trabajo, que aparece expresada en su forma inversa. Para simplificar el análisis, se supone que ambas funciones se expresan logarítmicamente en la forma:

$$vpmgl = \alpha_0 + \alpha_1 l + x\alpha + a \quad (A1)$$

$$w = \beta_0 + \beta_1 l + y\beta - b \quad (A2)$$

siendo l el empleo del grupo de trabajadores considerado y w su salario; x e y son vectores que incluyen las variables de control y finalmente, a y b representan shocks en la productividad y la demanda y de oferta, respectivamente. Suponemos que estos shocks siguen una distribución normal, de media cero y varianzas σ_a^2 y σ_b^2 , respectivamente.

Definida la función inversa de trabajo agregada, la correspondiente función de costes marginales vendrá dada (en términos logarítmicos) por :

$$cmgl = \ln(1 + \beta_1) + \beta_0 + \beta_1 l + y\beta - b \quad (A3)$$

Igualando (A1) y (A3), podemos obtener el nivel de empleo de equilibrio monopsonista en ausencia de salarios mínimos:

$$l_m = \frac{\alpha_0 - \beta_0 - \ln(1 + \beta_1) + x\alpha - y\beta}{\alpha_1 + \beta_1} + \frac{a + b}{\alpha_1 + \beta_1} = z\omega_m + \mu \quad (A4)$$

y el salario correspondiente:

$$w_m = \frac{\alpha_0\beta_1 + \alpha_1\beta_0 - \beta_1\ln(1 + \beta_1) + \beta_1x\alpha + \alpha_1y\beta}{\alpha_1 + \beta_1} + \frac{\beta_1a - \alpha_1b}{\alpha_1 + \beta_1} = z\psi_m + v \quad (A5)$$

El equilibrio competitivo por su parte, se obtiene igualando (A1) con (A2):

$$l_c = \frac{\alpha_0 - \beta_0 + x\alpha - y\beta}{\alpha_1 + \beta_1} + \frac{a + b}{\alpha_1 + \beta_1} = z\omega_c + \mu \quad (\text{A6})$$

$$w_c = \frac{\alpha_0\beta_1 + \alpha_1\beta_0 + \beta_1x\alpha + \alpha_1y\beta}{\alpha_1 + \beta_1} + \frac{\beta_1a + \alpha_1b}{\alpha_1 + \beta_1} = z\psi_c + v \quad (\text{A7})$$

A partir de estas expresiones, se pueden definir los tres tipos de regímenes posibles en un mercado monopsonístico, así como la verosimilitud de que una observación de la muestra pertenezca a cada uno de ellos. En primer lugar, una observación se hallará en un régimen en el que el salario mínimo (mw) no es operativo siempre que éste se halle por debajo del salario de monopsonio. En este caso, el empleo vendrá determinado a partir de ecuación (A6) y la parte correspondiente de la función de verosimilitud se puede escribir como

$$f(l_m, w_m \geq mw) = f(l_m)f(w_m \geq mw | l_m) \quad (\text{A8})$$

donde las $f(\cdot)$ representan las funciones de densidad. Un segundo régimen corresponde al caso en que el salario mínimo se encuentre entre el salario monopsonista y el salario competitivo, viniendo el empleo determinado por la oferta, de manera que:

$$f(l_s, w_m < mw \leq w_c) = f(l_s)f(w_m < mw \leq w_c | l_s) \quad (\text{A9})$$

donde

$$l_s = \frac{1}{\beta_1}(-\beta_0 - y\beta + mw + b) \quad (\text{A10})$$

Finalmente, un tercer régimen se da cuando el salario mínimo está por encima del competitivo, viniendo el empleo determinado por el valor del producto marginal, es decir:

$$f(l_d, w_c < mw) = f(l_d)f(w_c < mw | l_d) \quad (\text{A11})$$

donde

$$l_d = \frac{1}{\alpha_1}(\alpha_0 + x\alpha - mw + a) \quad (\text{A12})$$

Considerando las ecuaciones (A4)–(A7) en su forma reducida y estandarizando las funciones de densidad, se pueden estimar los parámetros de las funciones de oferta y de valor del producto marginal, así como el conjunto de desviaciones típicas y covarianzas ($\sigma_a, \sigma_b, \sigma_v, \sigma_\mu, \sigma_{av}, \sigma_{bv}, \sigma_{\mu v}$) por el método de máxima verosimilitud. Posteriormente se calculan las probabilidades de que una observación se halle en uno de los tres regímenes.

NOTAS

1. A nuestro entender, los únicos trabajos existentes sobre el tema son García de Blas (1986) y Pérez Domínguez (1995).

2. Esta estimación se ha realizado calculando la remuneración hora bruta (RHB) para cada individuo, teniendo en cuenta los recargos por horas extraordinarias. Dado que la mayoría de los individuos declara sus ingresos en términos netos, se han estimado las retenciones por IRPF, así como las cuotas a la Seguridad Social a cargo del trabajador, utilizando los datos proporcionados por la ECBC. Al tratarse de una estimación y que varios individuos han redondeado sus ingresos, se ha considerado que el encuestado era perceptor del SMI si su RHB no era menor que el SMI hora correspondiente en 1990 menos 30 pesetas, ni superior en 40 pesetas. El límite superior es mayor, por haber sido realizadas algunas encuestas en fechas en las que el SMI de 1991 ya estaba en vigor.

3. El incumplimiento del pago de los salarios mínimos es un fenómeno destacado en la literatura, desde el trabajo de Ashenfelter y Smith (1979). Entre los medios ingeniosos desarrollados por las empresas para eludir la ley, Freeman (1996) destaca el requerimiento de que los trabajadores que perciben el salario mínimo acudan media hora antes y dejen el trabajo media hora más tarde, para realizar tareas de limpieza y acondicionamiento (pg. 646). La extensión de la jornada legal sin el correspondiente recargo del 75%, podría haber sido, precisamente, un medio frecuente para eludir los incrementos del SMI. [Véase Lorences y Felgueroso (1994) y Dolado et al (1997)]. Desde la Reforma de 1994, sin embargo, este recargo ha desaparecido como mínimo estatutario, pudiendo ser fijado en los convenios colectivos de sector.

4. Otra fuente de información es la Encuesta de Coyuntura Laboral, realizada cada trimestre desde 1990 (II). En esta encuesta se le pregunta directamente a la empresa el número de trabajadores que perciben el salario mínimo interprofesional, resultando invariablemente un porcentaje de afectados menor del 1%. Hemos de tener en cuenta, sin embargo, que esta encuesta no considera empresas de 5 o menos trabajadores, donde la incidencia del SMI es mayor (véase Cuadro 1).

5. Los convenios firmados en estos sectores afectaban al 65,47% de los trabajadores cubiertos por algún convenio en 1990.

6. Esta metodología, utilizada en los casos de los convenios provinciales de la industria del metal, de la construcción y de la hostelería está sometida, evidentemente, a un margen de error. Sin embargo, hemos de señalar que la diferencia entre nuestras tarifas para el peón del metal para el año 1985 y las del trabajo de Lorences et al (1995), era únicamente del 0,68% en términos medios. En el caso del Salario Mínimo Intertextil las diferencias se han calculado siguiendo las instrucciones de los Convenios Nacionales de la Industria Textil y de la Confección firmados en el período considerado.

7. Para contrastar dicha conjetura, Dolado et al. (1996) regresan la variación acumulada en la tasa de empleo durante el período 1990-94 para el grupo (16-19) sobre la correspondiente variación del grupo (20-24) y, posteriormente sobre la del grupo (25-54), incluyendo una serie de variables de control en la regresión. Si el efecto sustitución fuera "uno a uno", el coeficiente de la variación en la tasa de empleo debería ser igual a -1. En el caso del grupo (20-24), el coeficiente estimado es -0.86 (t-ratio=2.2) por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula. En el caso del grupo (25-54) el coeficiente estimado es -0.54 (t-ratio=1.5) por lo que se rechaza la hipótesis sólo en el límite.

REFERENCIAS

- Abellán, C.; Felgueroso, F. y J. Lorences (1996), «Los efectos de la reforma de la negociación colectiva: una primera evidencia», Mimeo, Universidad de Oviedo.
- Ashenfelter, O. y R.S. Smith (1979), «Compliance with the minimum wage law», *Journal of Political Economy*, 333-349.
- Barro, R.J. (1996): "Higher minimum wage, higher drop out rate", *The Wall Street Journal* (26 de enero).
- Brown, C.; Gilroy, C. y A. Kohen (1982), «The effect of the minimum wage on employment and unemployment», *Journal of Economic Literature*, 20, 487-528.
- Calvo, G.A. y S. Wellisz (1979), «Hierarchy, ability, and income distribution», *Journal of Political Economy*, 87 (5), 991-1010.
- Cahuc, P. y J. Michel (1996): «Minimum wage, unemployment and growth», *European Economic Review*, 40 (7), 1463-1482.
- Card, D. (1992): «Using regional variations in wages to measure the effects of the Federal Minimum Wage», *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (I), 23-37.
- Card, D. y A. Krueger (1994), «Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania», *American Economic Review*, 84, 772-793.
- Card, D. y A. Krueger (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, Princeton University Press.
- de Fraja, G. (1996): «Minimum wage legislation, work conditions and employment», CEPR Discussion Paper 1524.

- Dickens, R., Machin, S. y A. Manning (1994), «Estimating the effect of minimum wages on employment from the distribution of wages: a critical review», LSE/CEP Discussion Paper 203.
- Dolado, J.; Kramarz, F.; Machin, S; Manning; A. y C. Teulings (1996), «The economic impact of minimum wages in Europe», *Economic Policy*, 23, 317-372.
- Dolado, J., Felgueroso, F. y J. Jimeno (1997), «The effects of minimum bargained wages on earnings: evidence from Spain», *European Economic Review* (de próxima aparición).
- Freeman, R. (1996), «The minimum wage as a redistributive tool», *The Economic Journal*, 106, 639-649.
- García de Blas, A. (1986), «Barreras salariales a la contratación de jóvenes», *Papeles de Economía Española*, 26, 311-324.
- Jimeno, J.F. y D. Rodríguez (1996): «Wage drift in collective bargaining at the Firm Level: evidence from Spain», *Annales d'Economie et Statistique*, 41/42.
- Lewis, H. (1986), «Union relative wage effect», en Ashenfelter, O. y R. Layard (eds.), *Handbook of Labour Economics*, North-Holland, Amsterdam
- Lorences, J. y F. Felgueroso (1994), «Salarios pactados en los convenios provinciales y salarios percibidos», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25/26, 109-121.
- Lorences, J; Fernández, V. y C. Rodríguez (1995), «Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España», *Investigaciones Económicas*, 19, 309-324.
- Manning, A. (1993), «The equal pay act as an experiment for testing theories of the labour market», CEP/LSE Discussion Paper 153.
- Manning, A. (1995), «Ho do we know that real wages are too high?», *Quarterly Journal of Economics*, 110, 1111-1126.

- Manning, A. y S. Machin (1996): «Employment and the introduction of a minimum wage in Britain», *Economic Journal*, 106, 667-673.
- Melis, F. y C. Díaz (1995), «La distribución personal de salarios y pensiones en las fuentes tributarias», en *Informe Argentina sobre Distribución de la Renta*, 151-169.
- Meyer, R. y D. Wise (1983a), «Discontinuous distributions and missing persons: the minimum wage and unemployed youth», *Econometrica*, 61, 1677-1698.
- Meyer, R. y D. Wise (1983b), «The effects of the minimum wage on the employment and earnings of youth», *Journal of Labour Economics*, 1, 66-100.
- Neumark, D. y W. Wascher (1994), «Minimum wage effects and low-wage labor markets: a disequilibrium approach», NBER Working Paper 4617.
- Neumark, D. y W. Wascher (1995): «Reconciling the evidence on employment effects of minimum wages: a review of our research findings», Discussion Paper 95-53, Federal Reserve Washington.
- OCDE (1994): *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, París.
- Pérez Domínguez, C. (1995), «Los efectos del Salario Mínimo sobre el empleo y el desempleo: evidencia empírica para España», Mimeo, Universidad de Valladolid.
- Quandt, R.E. (1988): *The Econometrics of Disequilibrium*, Basil Blackwell Ltd., Oxford.
- Rebitzer, J. y L. Taylor (1995), «The consequences of minimum wage laws: some new theoretical ideas», *Journal of Public Economics*, 56, 245-255.
- Robinson, J. (1993): *The Economics of Imperfect Competition*, Mac Millan, Londres.
- Stigler, G. (1946): «The economics of minimum wage legislation», *American Economic Review*, 36, 358-365.

CUADRO 1

Distribución de los Asalariados Comparando su Remuneración con el SMI

	Remuner. < SMI	Remuner. = SMI	Remuner. > SMI
Toda la muestra	5.5	5.7	88.8
Agricultura	9.0	9.9	81.1
Industria	2.5	3.2	94.5
Construcción	4.3	7.0	88.6
Servicios	7.1	6.6	86.4
Mujeres	10.3	9.1	80.6
Varones	2.8	3.8	93.4
Edad < 20	17.8	28.3	53.6
Edad 20-24	12.2	11.2	76.7
Edad 25-29	4.8	5.5	89.7
Edad 30-54	3.1	3.9	93.0
Edad > 54	6.3	2.3	91.3
Empresa < 6 trabajadores	15.2	15.6	69.2
Empresa 6-10 trabajadores	9.4	5.2	85.4
Empresa 11-20 trabajadores	6.4	5.4	88.2
Empresa > 20 trabajadores	2.2	2.5	95.3
Contrato temporal y/o a tiempo parcial	9.5	10.6	79.9
Contrato a tiempo completo y de duración indefinida	3.3	3.0	93.7
Realizan horas extraordinarias	19.4	15.0	65.6
No realizan horas extraordin.	2.6	3.8	93.5

Notas: Se considera que un individuo percibe una remuneración igual al SMI si su salario hora bruto se halla en el intervalo cuyos límites inferior y superior son el SMI hora correspondiente menos 30 ptas. y más 40 ptas respectivamente. Fuente: ECBC (1991)

CUADRO 2

Características de los Perceptores del Salario Mínimo (*)

	<u>DART-EDS</u> ^(a)		<u>ECBC</u> ^(b)	
	<u>Asalariados</u>	<u>Perceptores</u>	<u>Asalariados</u>	<u>Perceptores</u>
1. <u>Distribución sectorial</u>				
Agricultura	-	-	3.8	6,6
Industria	23.5	9.9	27.1	16,2
Construcción	9.0	8.8	8.5	10,6
Servicios	67.3	81.3	57.8	66,6
2. <u>Sexo, edad y tipo de contrato</u>				
Mujeres	31.1	58.0	35.7	56,9
Edad < 20 años	3.1	12.3	2.1	10,2
Edad 20-24 años	10.2	28.7	16.3	32,0
Contrato temporal y/o tiempo parcial	29.6	57.0	35.7	68,7
3. <u>La Posición de los Perceptores en la Distribución de la Renta por Hogares</u> ^(c)				
Decila 1	-	35.5	-	-
Decila 2	-	18.4	-	-
Decila 3	-	14.5	-	-
Decila 8	-	2.0	-	-
Decila 9	-	0.9	-	-
Decila 10	-	0.2	-	-

(*) Proporciones porcentuales de cada grupo sobre el total de asalariados y perceptores del SMI.
 Fuentes: (a) Declaraciones Anuales de Retenciones Tributarias (DART, 1989), Encuesta de Distribución Salarial (EDS, 1988 y 1992), (b) Encuesta de Conciencia, Biografía y Estructura de Clase (ECBC, 1991) y (c) Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF, 1990-91).

CUADRO 3

La Importancia del Salario Mínimo en Países de la OCDE

País	Índice de Kaitz	Porcentaje Trabajadores Afectados	Salario Mínimo/Jóvenes Salario Mínimo Adultos
	[salario mínimo nacional]		
Australia	0,35 (1992)	5,0	--
Bélgica	0.60 (1992)	4.0	0.90 (<23)
España	0.35 (1994)	5.0	0.66 (<18)
Francia	0.50 (1993)	11.0	0.80-0.90 (<17)
Grecia	0.62 (1995)	20.0	1.00
Holanda	0.55 (1993)	3.5	0.70 (<21)
Portugal	0.45 (1993)	8.0	0.75 (<18)
USA	0.33 (1993)	4.0	1.00
	[negociación colectiva/juntas salariales]		
Alemania	0.55 (1991)	--	--
Austria	0.62 (1993)	4.0	--
Dinamarca	0.54 (1994)	6.0	0.40 (<18)
Irlanda	0.55 (1993)	--	0.60-0.80 (<21)
Italia	0.71 (1991)	--	--
Reino Unido	0.40 (1993)	--	0.00
Suecia	0.52 (1992)	0.2	0.85 (<24)

Fuente: Dolado et al (1996) y Freeman (1996).

CUADRO 4

Función de salarios latente y ganancias salariales, para asalariados de 18 a 24 años
(Enfoque de Meyer y Wise)

Función de salarios latente		Ganancias Salariales	
Variables	Coeficientes (t-ratio)	Asalariados	Ganancias Salariales (%)
Constante	5.61 (43.95)	Toda la muestra	0.35
Años de escolarización	0.04 (4.49)		
Años de antigüedad	0.01 (0.98)	Varones	0.20
Sexo (1=Varón)	0.18 (3.23)	Mujeres	0.56
Agricultura	-0.03 (-0.15)		
Industria1	-0.07 (-0.84)	1 año de antigüedad	0.40
Industria2	-0.23 (-3.05)	4 años de antigüedad	0.30
Construcción	0.03 (0.30)		
Servicios1	-0.20 (-3.41)	Agricultura	0.23
Castilla-León	-0.02 (-0.11)	Industria1	0.31
Cataluña	0.30 (3.91)	Industria2	0.70
Galicia	0.03 (0.16)	Construcción	0.15
Madrid	0.18 (1.76)	Servicios1	0.62
País Vasco	0.41 (4.71)	Servicios2	0.20
Cornisa Cantábrica	-0.02 (-0.19)		
Ebro	0.09 (0.79)	Andalucía	0.58
Meseta	0.05 (0.49)	Castilla-León	0.64
Levante	-0.03 (-0.48)	Cataluña	0.07
Islas	-0.02 (-.19)	Galicia	0.51
		Madrid	0.20
$\hat{\sigma}$	0.37 (25.34)	País Vasco	0.01
P1	0.87 (3.13)	Cornisa Cantábrica	0.62
P3	0.12 (0.02)	Ebro	0.37
		Meseta	0.45
Log-verosimilitud	-208.7	Levante	0.67
No. observaciones	366	Islas	0.64

Notas: Industria1 = CNAE 11-39; Industria2 = CNAE 40-41; Servicios1 = CNAE 61-67; Servicios2 = resto de los servicios. P1 representa la probabilidad de que un individuo siga percibiendo un salario inferior al mínimo, una vez fijado éste. P3, probabilidad de que un individuo esté desempleado debido al salario mínimo. Ambas probabilidades están condicionadas a que el individuo sea submínimo. (t-ratios entre paréntesis).

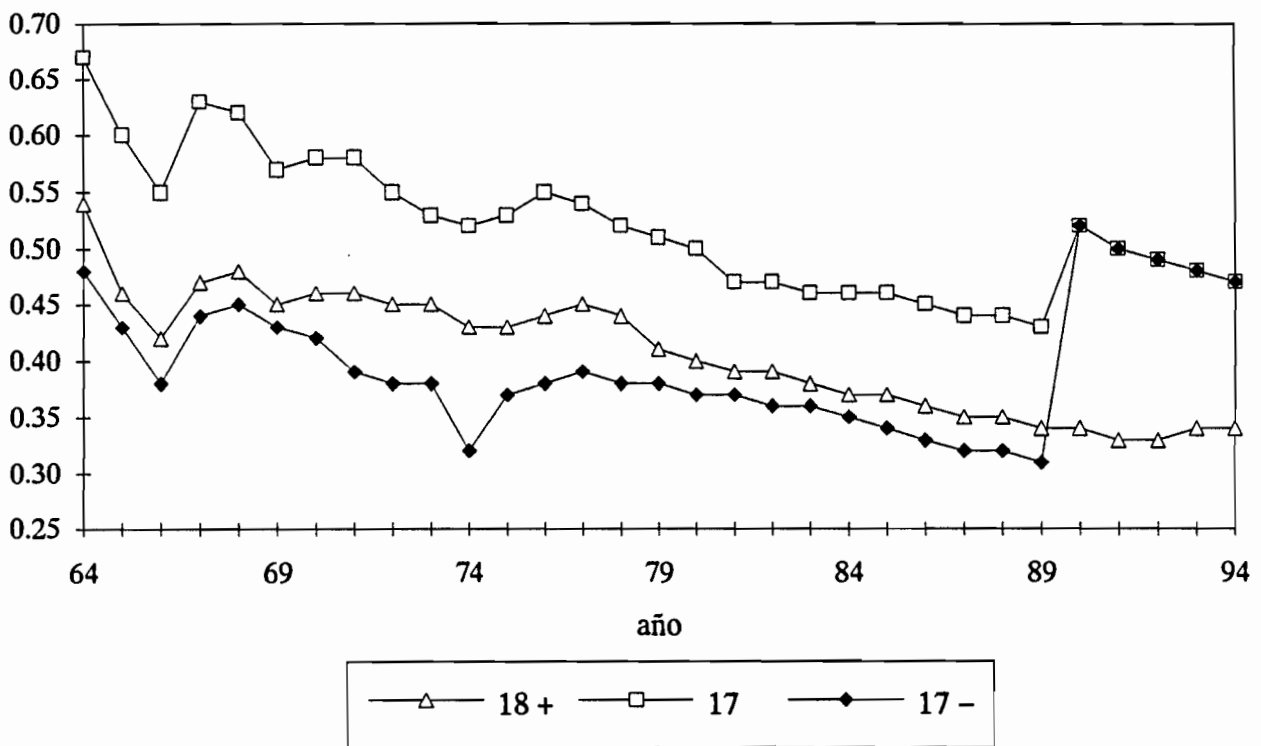
CUADRO 5

Funciones de valor del producto marginal y de oferta de trabajo
(Enfoque del desequilibrio)

Variables	Jóvenes-adolescentes (16-19 años)		Jóvenes-adultos (20-24 años)	
	Coef. estim.	t-ratio	Coef. estim.	t-ratio
<u>Función de vpmgl:</u>				
Constante	-0.04	(-6.12)	0.00	(0.16)
Tasa de empleo 16-19	-0.06	(-10.21)		
Tasa de empleo 20-24			-0.06	(-3.83)
Tasa empleo > 24			0.04	(2.88)
Tasa empleo > 19	0.03	(11.92)		
<u>Función de oferta inversa:</u>				
Constante	0.03	(7.66)	0.01	(2.59)
Tasa de empleo 16-19	0.02	(10.21)		
Tasa de empleo 20-24			0.01	(3.83)
$\hat{\sigma}_v$	0.24	(9.25)	0.22	(3.91)
$\hat{\sigma}_a$	0.06	(1.62)	0.20	(2.19)
$\hat{\sigma}_{av}$	0.01	(0.01)	0.04	(1.78)
$\hat{\sigma}_b$	0.77	(8.93)	0.38	(4.18)
$\hat{\sigma}_{bv}$	-0.05	(-2.16)	-0.06	(-2.32)
$\hat{\sigma}_\mu$	0.13	(22.81)	0.11	(23.03)
$\hat{\sigma}_{\mu v}$	0.03	(7.42)	-0.22	(-3.95)
Log-verosimilitud	-688.87		-214.7	
No. observaciones	459		459	

Notas: Otras variables de control: una tendencia temporal y dummies regionales en la función de vpmgl, y dummies trimestrales en la función inversa de oferta de trabajo.

Figura 1
Indices de Kaitz en España (por edades)



Notas: El índice de Kaitz se define como la proporción existente entre el salario mínimo y el salario medio mensual para cada grupo de edad. Fuente: Encuesta de Salarios (varios años)

Figura 2a
La relación entre el Salario Mínimo de Convenio y el SMI
(Trabajadores de 16 y 17 años)

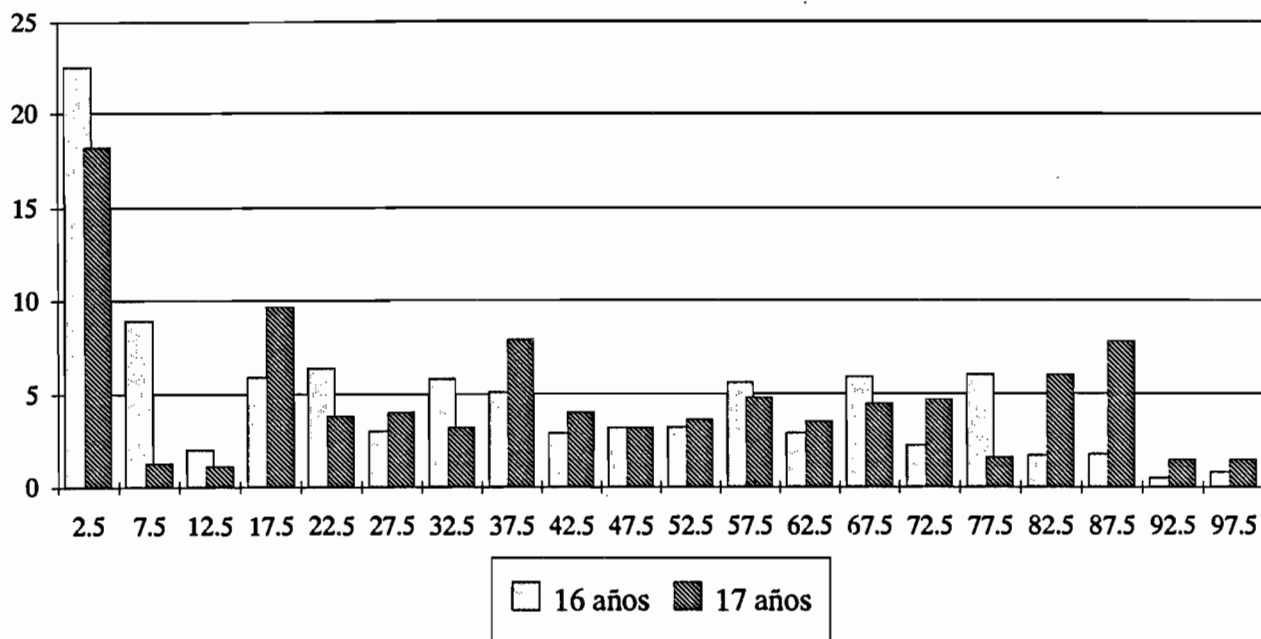
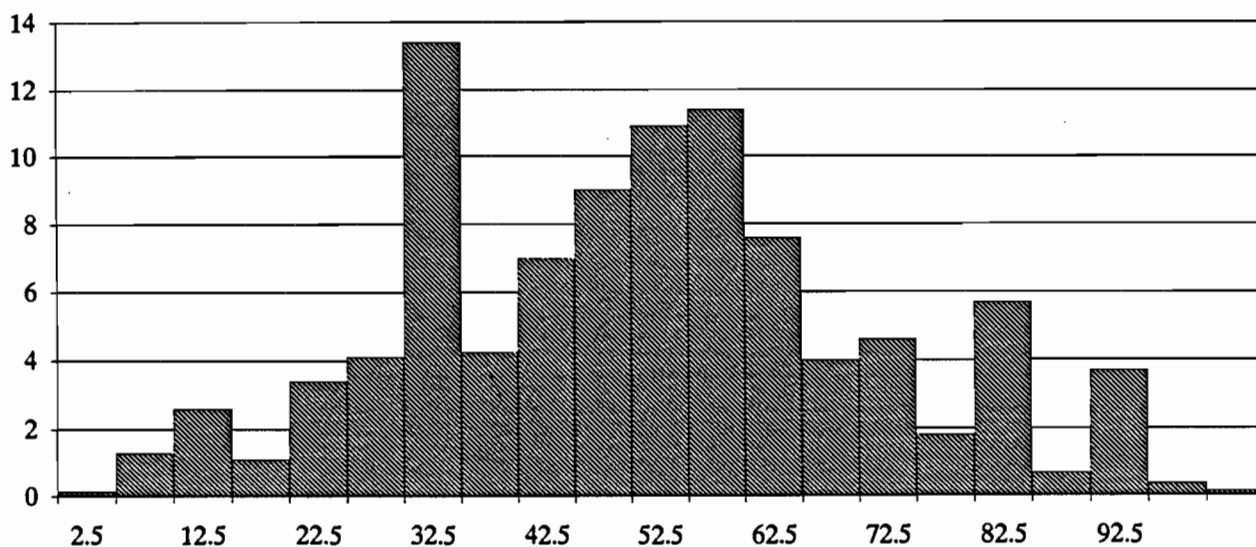
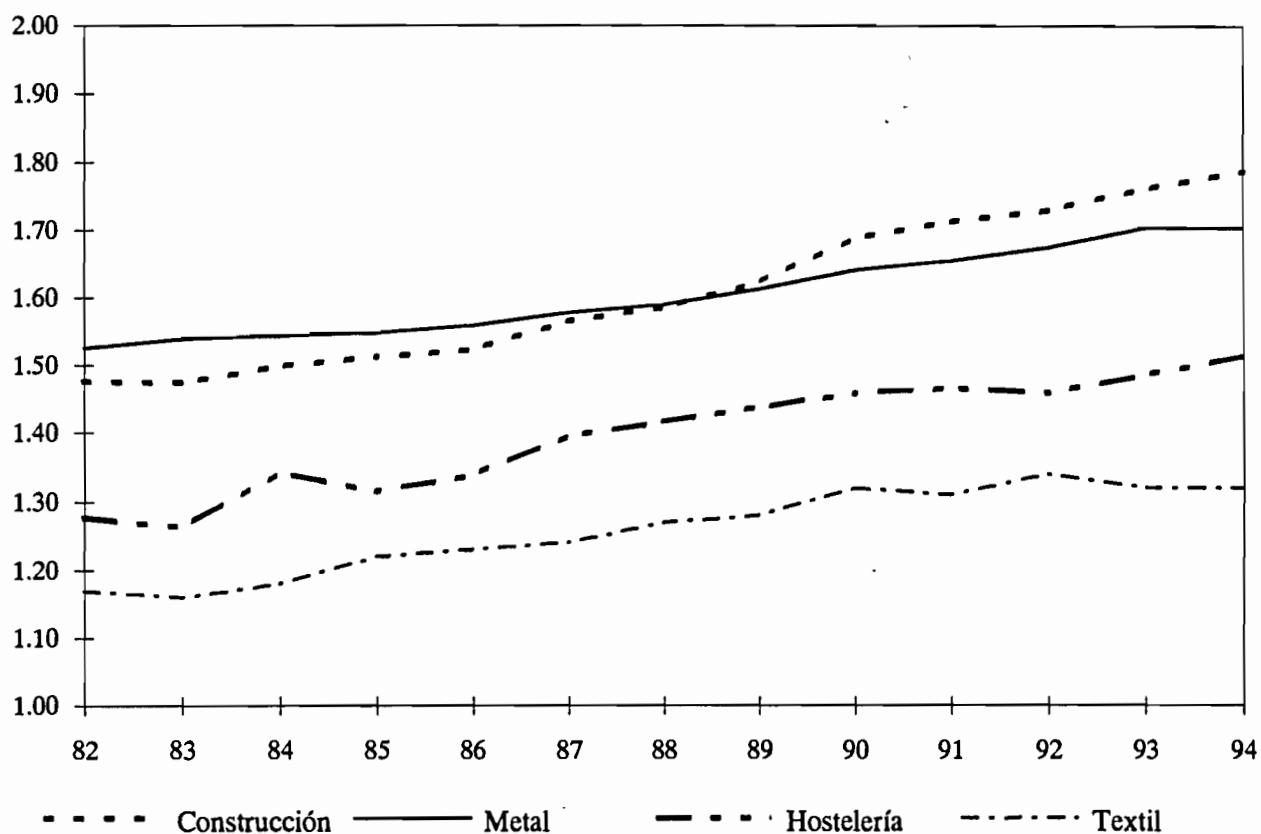


Figura 2b
La relación entre el Salario Mínimo de Convenio y el SMI
(Trabajadores de 18 o más años)



Notas: En ordenadas, se mide la proporción de trabajadores afectados. En abscisas, se mide la diferencia porcentual entre la menor remuneración pactada en convenio de sector y el SMI. Fuente: elaboración propia a partir de los convenios colectivos de la Industria, la Construcción, la Hostelería y el Comercio, vigentes a 31 de diciembre de 1990.

Figura 3
La relación entre el Salario Mínimo de Convenio y el SMI (por sectores)
(Trabajadores de 18 o más años)



Notas: En ordenadas, se mide el cociente entre la tarifa mínima de sector y el SMI para mayores de 18 años. En los casos de la Construcción, la Hostelería y el Metal, la tarifa mínima es la media de la menor remuneración anual para un trabajador mayor de 18 años, ponderada por el número de trabajadores afectados por el convenio. En el caso de la Industria Textil, la tarifa mínima es el Salario Mínimo Intertextil anual. Fuentes: elaboración propia a partir de los convenios colectivos de sector, vigentes a 31 de diciembre de 1990, y de las hojas estadísticas de los convenios.

Figura 4

Salarios Mínicos y Empleo en un Mercado Laboral Competitivo

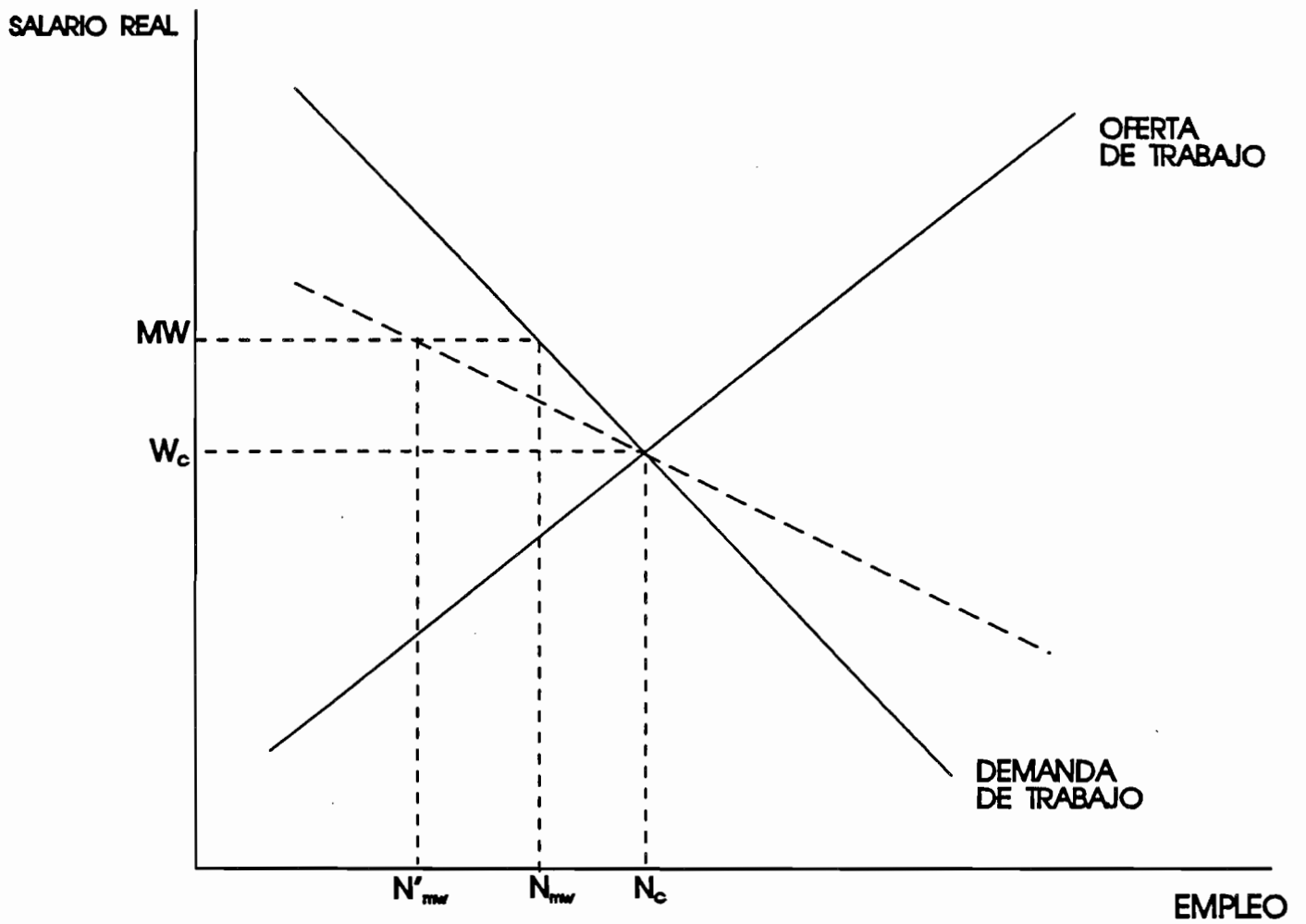


Figura 5

Salarios Mínicos y Empleo en un Mercado Laboral Monopsonístico

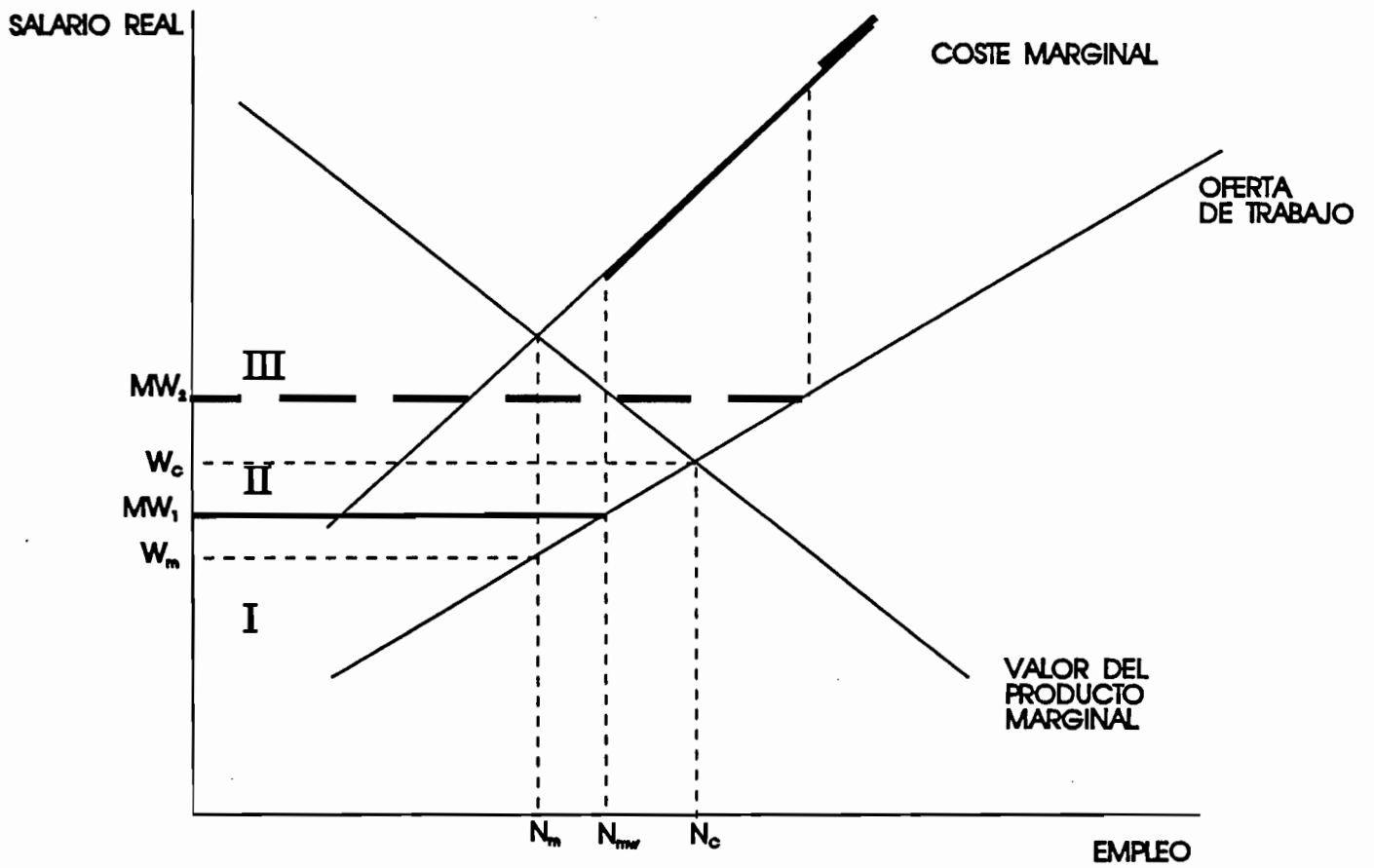
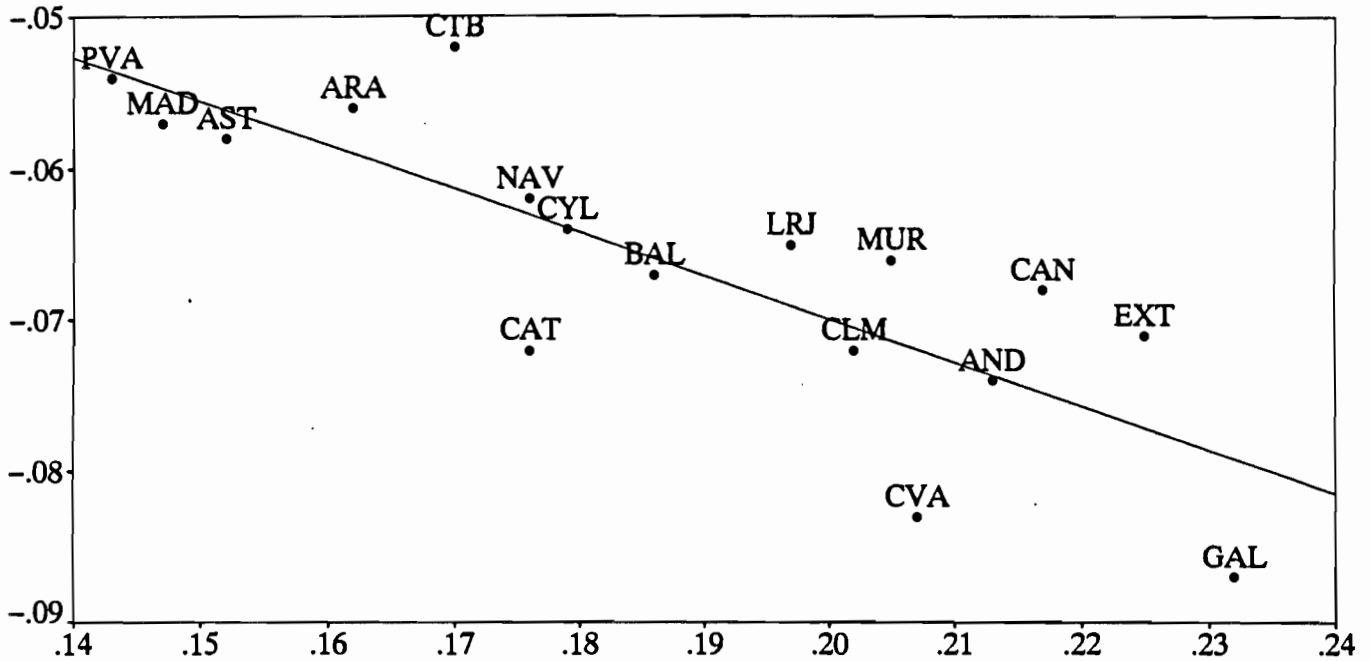


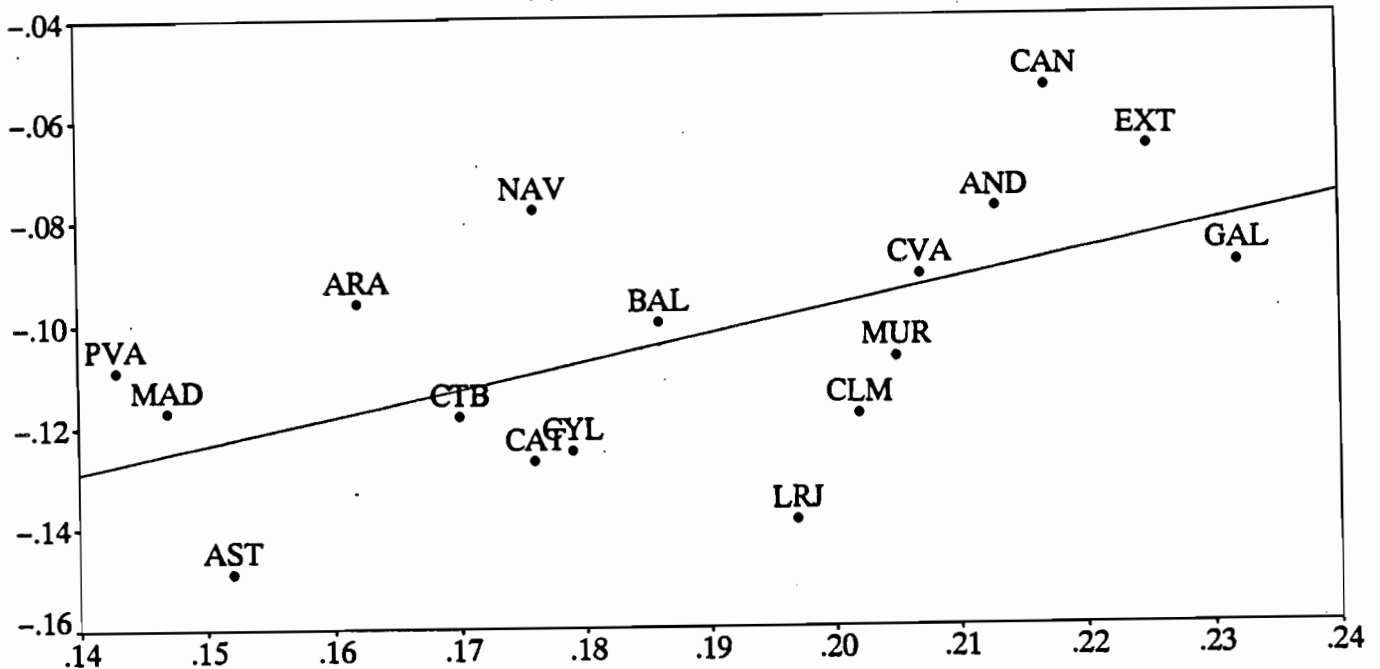
Figura 6

Correlación Entre la Variación en la Tasa de Empleo
y la Proporción de Trabajadores con Salarios Bajos

(a) Grupo de edad: 16-19



(b) Grupo de edad: 20-24



Notas: La línea sólida representa los valores ajustados de la regresión de la variación en la tasa de empleo en las 17 CCAA durante 1990-94 (en ordenadas), sobre la proporción de trabajadores con salarios bajos (inferiores al 60% del salario mediano regional) en 1989 (en abscisas).

Figura 7a
Probabilidades de Hallarse en uno de los 3 Regímenes del Modelo de Monopsonio, por CCAA
(Grupo de edad: 16-19)

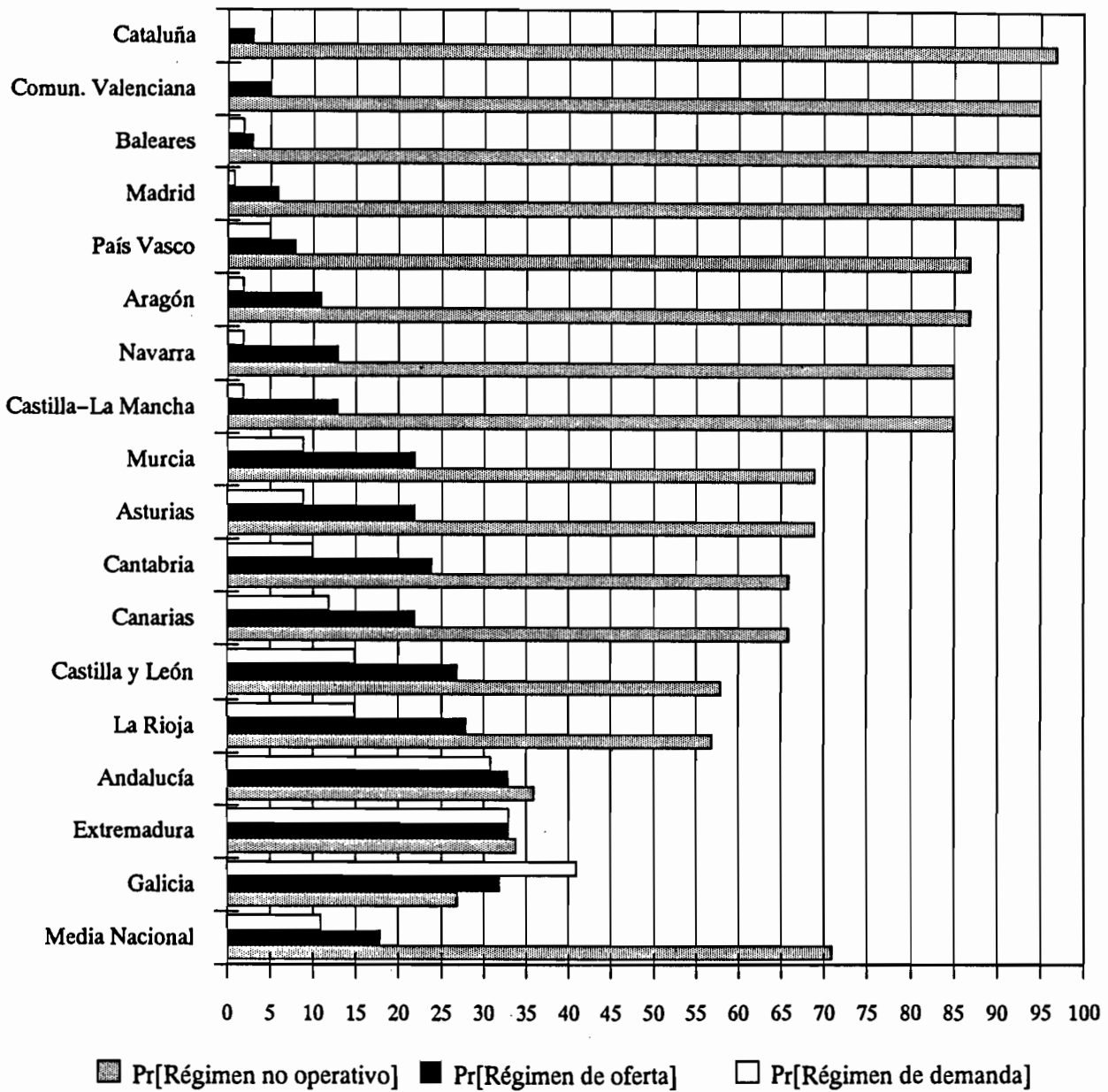


Figura 7b
Probabilidades de Hallarse en uno de los 3 Regímenes del Modelo de Monopsonio, por CCAA
(Grupo de edad: 20-24)

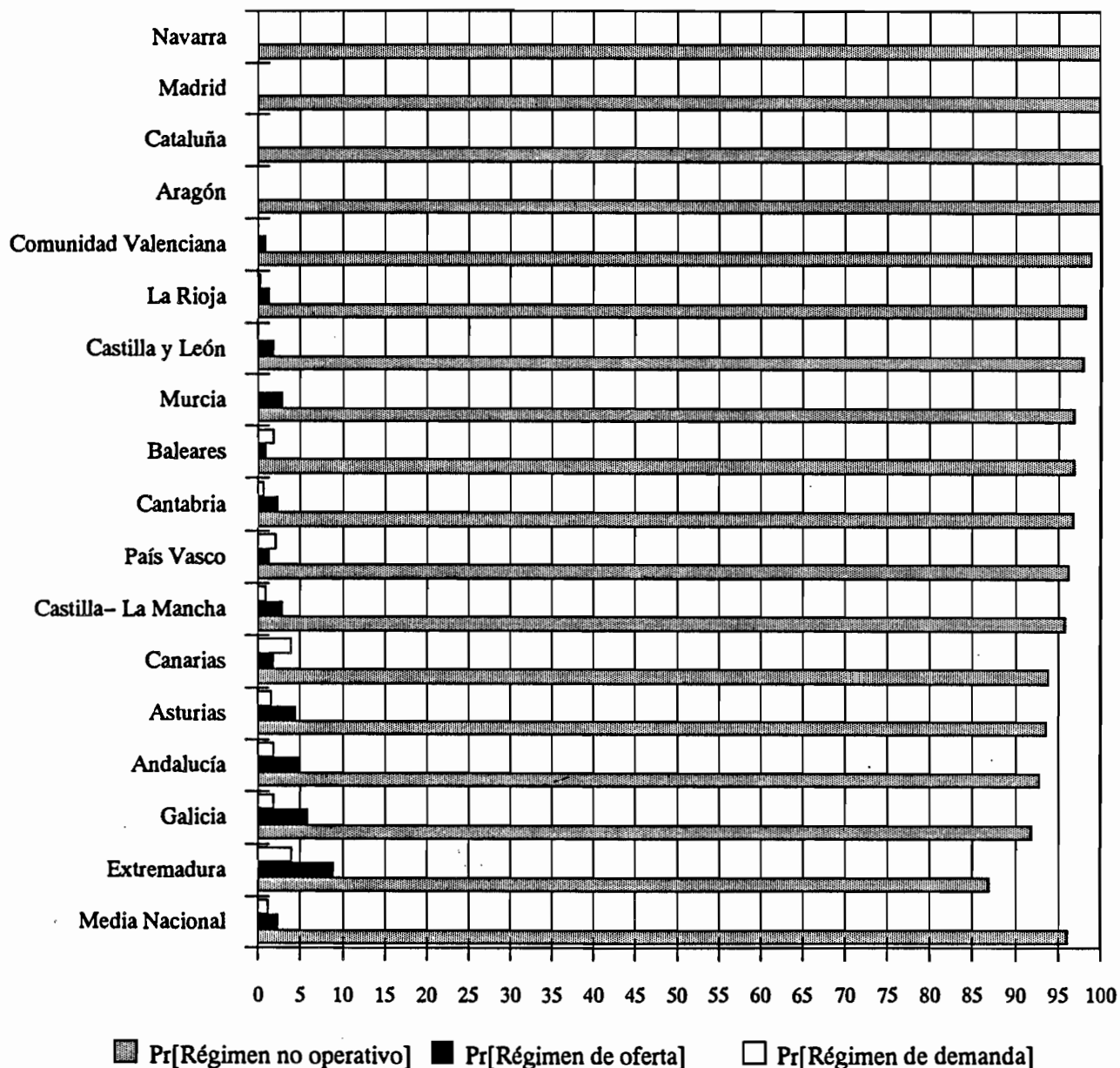


Figura 8a
Probabilidades de Hallarse en uno de los 3 Regímenes del Modelo de Monopsonio, por año
(Grupo de edad: 16-19)

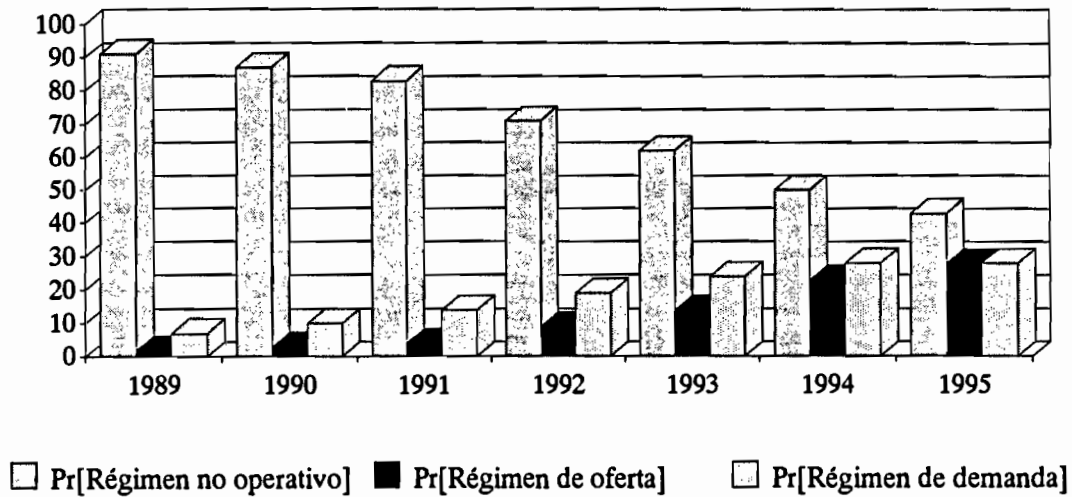


Figura 8b
Probabilidades de Hallarse en uno de los 3 Regímenes del Modelo de Monopsonio, por año
(Grupo de edad: 20-24)

