

Documento de Trabajo 99-17
Serie de Economía 06
Noviembre 1999

Departamento de Economía
Universidad Carlos III de Madrid
Calle Madrid, 126
28903 Getafe (Spain)
Fax (341) 624-98-75

LOS PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO JUVENIL EN ESPAÑA: EMPLEO, FORMACIÓN Y SALARIOS MÍNIMOS

Juan J. Dolado, Florentino Felgueroso y Juan F. Jimeno *

Resumen:

En este artículo se discuten los efectos sobre el mercado de trabajo juvenil de dos reformas recientes que han afectado al sistema de salarios mínimos español: el proceso de equiparación del Salario Mínimo Interprofesional para todas las edades, culminado en 1998, y el Pacto sobre Negociación Colectiva, firmado en 1997. Con este fin, se realiza una síntesis de los resultados obtenidos en investigaciones recientes y se aporta nueva evidencia que indica que en ambos casos las decisiones tomadas han podido resultar inadecuadas.

Palabras Clave: Salario mínimo, formación, negociación colectiva..

Código JEL: J21, J23.

* Dolado, Dept. de Economía, Universidad Carlos III de Madrid, E-mail: dolado@eco.uc3m.es; Felgueroso, Universidad de Oviedo; Jimeno, Universidad de Alcalá y FEDEA.

De próxima aparición en *Economiaz*. Dolado agradece la financiación aportada por C.I.C.Y.T. a través del proyecto no. SEC96-0738.

de los salarios de eficiencia, justifican la posibilidad de que aumentos de los salarios mínimos no afecten negativamente al empleo.

En segundo lugar, también se ha puesto en entredicho la idea de que los salarios mínimos afectaban negativamente a la formación que los trabajadores adquieren en la empresa. Tal idea se basa en las predicciones de la teoría del capital humano de que los suelos salarios impiden repercutir los costes de formación sobre los trabajadores a través de menores salarios de entrada. Por lo contrario, trabajos recientes arguyen que puede existir una relación positiva entre salarios mínimos y formación en las empresas, por ejemplo, a través de una compresión salarial en mercados de trabajos no competitivos³. Desde el punto de vista empírico, se puede constatar que los países con sistemas de formación más eficientes tienen precisamente salarios mínimos muy consolidados.

El mercado de trabajo español constituye un interesante campo de estudio para la obtención de evidencia que arroje luz sobre los dos debates mencionados. España, en efecto, es el país de la OCDE donde los jóvenes tienen mayores problemas, no sólo para encontrar empleo sino también para recibir formación en una empresa e iniciar una carrera laboral en una situación estable⁴. Estos datos podrían sugerir, de acuerdo con la visión tradicional, efectos negativos de los salarios mínimos sobre el mercado de trabajo juvenil. No obstante, la investigación empírica sobre este tema ha sido escasa hasta ahora. Además la evidencia disponible se centra en los salarios mínimos estatutarios (o fijados por el gobierno). Sin embargo, al igual que en el resto de los países europeos, el mercado de trabajo se caracteriza por la existencia de otros suelos salariales, como son las tarifas fijadas en convenio colectivo de sector. En este sentido, en España se dan dos particularidades: la coexistencia de ambos tipos de salarios mínimos y una singular estructura de la negociación colectiva en la que ha predominado tradicionalmente el convenio colectivo de sector provincial.

³ Véase Acemoglu y Pischke (1999) para resumen de estos argumentos.

⁴ Véase OECD (1998)

[AQUÍ FIGURA 1]

El segundo episodio se refiere al trienio 1996-1998 durante el cual se procedió a la supresión completa de la estructura por edades, fijando un salario mínimo único, para todos los trabajadores. Aunque esta medida haya supuesto un aumento sustancial del salario mínimo de los adolescentes (un 64% desde el vigente en 1995), el cambio ha sido más gradual que en el episodio anterior (21% en 1996, 18% en 1997 y 15% en 1998). Como resultado de estos ajustes, los SMI para los trabajadores más jóvenes se han incrementado en la última década en un 284% (16 años) y un 142% (17 años), esto es, cerca de 6 y 3 veces el aumento del SMI de los adultos, respectivamente.

Esta relación entre salarios mínimos por edades ha de ser, sin embargo, matizada por varias razones. En primer lugar, el SMI ha de ser considerado como módulo o salario base sobre el cual se adicionan una serie de complementos a los que tienen acceso los trabajadores en función de las características de los puestos de trabajo que estén ocupando y de la antigüedad en la empresa. Por lo tanto, el salario mínimo relativo presentado con anterioridad correspondería a un salario de entrada por hora trabajada en un puesto de trabajo en condiciones normales (jornada ordinaria, sin complementos específicos del puesto de trabajo, ni primas por trabajo intensivo). Con la reforma del Estatuto de los trabajadores en 1994, se suprimió la obligación de varios complementos mínimos estatutarios a los que tenían especialmente acceso los trabajadores adultos. Así, por ejemplo, desde entonces se ha producido una supresión o congelación a través de convenio colectivo de los complementos de antigüedad de varios sectores. Ello significa que, a priori, los salarios mínimos relativos del grupo de adolescentes frente al grupo de adultos deben haber aumentado en una mayor medida.

En segundo lugar, una característica importante del salario mínimo de los jóvenes es el tratamiento diferencial otorgado a los trabajadores contratados para la formación o de

precaución de reducir el correspondiente al de los trabajadores de 18 a 21 años, así como el de los mayores de 22 años con menos de 6 meses de trabajo en la empresa⁷.

[AQUÍ CUADRO 1]

Incidencia del SMI entre los jóvenes

Uno de los hechos significativos en relación con el salario mínimo para adultos es la caída de su tamaño relativo medido en términos del denominado “índice de Kaitz” (cociente entre salario mínimo y salario medio de una economía). En la Figura 2, se muestra la evolución de los índices de Kaitz en España entre 1981 y 1998, distinguiendo entre trabajadores manuales y empleados. Como se puede observar, el índice de Kaitz para empleados ha caído unos 8 puntos desde 1981, mientras que el de los obreros ha caído en cerca de 5 puntos. Esta disminución sitúa el índice de Kaitz global en torno al 36%, siendo uno de los más bajos de la OCDE⁸ y muy por debajo del objetivo del 68% previsto en la Carta Social del Consejo de Europa. Teniendo en cuenta estos datos, resulta difícil llegar a la conclusión de que el SMI haya sido culpable de los problemas de desempleo que experimenta nuestro país. Sin embargo, el índice de Kaitz no constituye una buena medida para valorar la incidencia real del SMI entre los más jóvenes, resultando más útil la obtención de medidas que proporcionen una estimación del número de perceptores del SMI en este grupo de población.

La única fuente disponible para un estudio de la evolución de la incidencia del SMI en España es la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL). En esta encuesta, que se realiza a una muestra de empresas con una periodicidad trimestral, se pregunta directamente el número de trabajadores que perciben el SMI. Desde 1996 – año en el que incluyo en la muestra a empresas

⁶ Además, también se modificaron las normas relativas a las cotizaciones a la seguridad social, pasando de una bonificación cuasi total de la cotización por contingencias comunes a una cuota lineal.

⁷ véase Low Pay Commission, 1998 y Metcalf, 1999

correspondiente. En segundo lugar, la distribución de frecuencias de la ECBC-1990 y del PHOGUE-1995, son muy similares, siendo especialmente elevado el número de trabajadores que declaran percibir un salario inferiores al SMI. Finalmente, y pesar de sus limitaciones, a partir de la EES-1995 se puede observar cómo varía la incidencia si se compara el SMI con el salario base. Como se ha comentado anteriormente, el SMI sirve de módulo sobre el que se han de calcular distintos complementos. Por ello, esta comparación que aparece en la columna A, puede indicar que en realidad los datos de la ECBC-1995 y del Phogue-1995 pueden estar subestimando la efectividad del SMI, al no permitir una distinción entre salario base y remuneración final.

En conclusión, los datos de la EES-1995 deberían subestimar la incidencia real del SMI entre los más jóvenes, mientras que los de la ECBC-1990 y del PHOGUE-1995 tenderían tanto a una subestimación como a una sobrestimación. No resulta por lo tanto sencillo obtener una medida exacta de la incidencia potencial del SMI. Sin embargo, si que resulta útil estudiar como varían estas medidas con las características de los trabajadores.

[AQUÍ CUADRO 3 Y CUADRO 4]

Con este propósito, los datos de la columna A y B se detallan en los Cuadros 3 y 4, para la EES-1995 y el Phogue 1995, respectivamente. Los resultados se han limitado a aquellas proporciones de trabajadores cuyas diferencias son inferiores o iguales a -10%, 0% y 10%. Cómo se puede observar la incidencia es especialmente alta para los jóvenes de 16-17 y de 18-20 y también para las mujeres. En cuanto a la experiencia en la empresa, si bien existe una relación negativa entre los trabajadores de 16-17, no se puede llegar a ninguna observación concluyente con los jóvenes adultos. Además, en el Cuadro 4, se puede observar que la incidencia es mayor en los casos de trabajo a tiempo parcial y en los que la jornada de trabajo semanal se extiende más allá de las 40 horas.

En la Figura 3 se ha representado la evolución del cociente entre asalariados del grupo de 16-17 años y el de 18-20 años, por sexo, según la estimación proporcionada por la EPA para el período 1977-1998. Se puede observar como este cociente experimenta una caída, especialmente elevada entre las mujeres en 1990 - año en el que se produjo el primer incremento importante del primer grupo en relación con el del segundo – cuando hasta entonces había seguido un comportamiento esencialmente cíclico. Lo mismo ocurre en el año 1996, después de haber iniciado una recuperación en 1995, siguiendo el inicio de la última fase expansiva.

Para contrastar si existen distintos efectos del SMI sobre empleo de ambos grupos se ha procedido a una nueva estimación de las elasticidades de empleo siguiendo el enfoque de las ecuaciones de empleo en forma reducida, utilizado en la mayoría de trabajos que se han mencionado anteriormente. Tres son las aportaciones que se pretende realizar. La primera es la mencionada separación del grupo de trabajadores más jóvenes (16-17) más acorde con la distinción procedente del sistema de salarios mínimos. Además, se considera el período durante el cual existió un salario mínimo único para dicho grupo, esto es, de 1990 a 1998. La segunda aportación consiste en la realización de las estimaciones por sexos utilizando con distintos tipos de índices de Kaitz, esto es distinguiendo entre índices para empleados y para obreros. Con ello se desea tener en cuenta que la evolución de estos índices ha sido distinta en el período considerado y que los puertos de entrada tradicionales de las mujeres se han asociado usualmente con trabajos de cuello blanco (empleados), mientras que el de los varones lo están con trabajos de cuello azul (obrerros)⁹. Finalmente, la tercera aportación consiste en la estimación de las elasticidades cruzadas, esto es, la sensibilidad del empleo de un grupo ante variaciones del SMI del otro grupo. Como se ha remarcado en el estudio de la incidencia entre

⁹ Para un estudio de los cambios en los puertos de entrada de jóvenes veáse Dolado et al. (1999, 2000).

que ello se produce en un contexto en el que existe una diferenciación del SMI por edades, esto es, con anterioridad al año 1998.

3. Tarifas pactadas en convenios colectivos y formación

El hecho de que los índices de Kaitz sean especialmente bajos y que no se observen efectos significativos sobre el empleo de los jóvenes adultos levanta la sospecha de que, en realidad, el suelo salarial relevante no sea el SMI, sino las tarifas pactadas en las negociaciones colectivas de sector. Este tipo de convenio cubre a más de un 80% de los asalariados en España, fijando salarios mínimos por categorías que han de ser superiores o al menos iguales al SMI.

La ausencia de fuentes de datos en las que se registren las tarifas en niveles hace especialmente difícil realizar ejercicios tales como los que se han presentado en sección anterior. La única fuente de información disponible en la actualidad es la procedente de una submuestra de individuos de la ECBC-1990 para los que se pudo calcular la remuneración garantizada en el convenio de sector correspondiente y, por lo tanto, estimar la denominada “deriva salarial” - esto es, la diferencia entre la remuneración declarada y la remuneración declarada en la Encuesta -.

Fruto de este ejercicio se puede obtener una primera aproximación de la incidencia de los salarios mínimos de convenio entre los más jóvenes. En el Cuadro 6, se prestan la proporción de individuos de edad comprendida entre los 18 y los 29 años, para los cuales la estimación de la deriva salarial ha resultado positiva. Los resultados se ofrecen por sexo, edad, nivel educativo y ocupación, y , para cada uno de estos criterios, en según la antigüedad en la empresa. Como se puede observar, las tarifas tienen una incidencia muy elevada entre los jóvenes adultos: cerca de un 70% de los trabajadores perciben un salario inferior o igual al fijado en convenio. Esta incidencia es aún más relevante en el primer año de permanencia en la

compresión salarial no es efectiva y se sospecha de la presencia de efectos *deslizamiento*, esto es que tanto las tarifas pactadas para trabajadores de escasa cualificación como para los alta cualificación, tengan efectos salariales sobre los salarios percibidos por los más cualificados (véase Dolado et al., 1997).

[AQUÍ CUADRO 7]

Partiendo de estas observaciones se puede realizar un ejercicio empírico que aporte evidencia acerca de los efectos de los salarios mínimos negociados en los convenios colectivos sobre la formación¹¹. En concreto, para una muestra de 1029 individuos de la ECBC-1990 y 1853 del Phogue-1994, se ha podido identificar el tipo de convenio de ámbito superior que cubre a la empresa en la que estaban trabajando. Además, en ambas encuestas existe información acerca de la formación, aunque las preguntas realizadas son muy distintas. Así, en la ECBC se pregunta si el individuo está “adquiriendo formación” en el momento de realizar la encuesta, mientras que en el Phogue se pregunta si “la empresa u organismo en el que trabaja le proporciona de forma gratuita o le subvenciona en parte la educación y la formación”. Esto es, a priori, el planteamiento realizado en el Phogue puede resultar más útil para contrastar las predicciones de la teoría del capital humano sobre los efectos de los salarios mínimos sobre la formación.

En los Cuadro 8a y 8b, se ofrecen los resultados derivados de las estimaciones por el método probit de las probabilidades de adquirir formación el tipo de convenio como variable independiente para los trabajadores de 16 a 64 y de 16 a 29 años, respectivamente. En concreto, se han creado dos variables dicotómicas, INTERPRO, en el que el valor 1 representa el hecho de estar cubierto por un convenio de ámbito interprovincial y NOSUP, cuyo valor 1 representa el de estar no estar cubierto por un convenio sectorial, por lo que la categoría de referencia es la

¹¹ Véase Abellán et al (1997) para un primer trabajo de este tipo.

salarios de entrada son más elevados en los convenios provinciales y que no se produce una compresión salarial que amortigüe los efectos negativos sobre la formación.

Por último, resulta interesante recordar que las conclusiones de este trabajo se pueden asociar con una de las hipótesis que mayor repercusión han tenido en el estudio de los efectos de la negociación colectiva sobre el mercado de trabajo. Se trata de la hipótesis de Calmfors-Driffill, según la cual una negociación colectiva con niveles de centralización intermedia arrojaría los peores resultados macroeconómicos (por comparación con una negociación colectiva totalmente centralizada o totalmente descentralizada). Si identificamos el nivel intermedio de centralización con el ámbito provincial, obtenemos un resultado similar, pero esta vez aplicado al estudio (microeconómico) de la formación.

5. Conclusiones

La evidencia empírica aportada y discutida en este trabajo parece apoyar la visión tradicional en relación con los efectos de los salarios mínimos y el funcionamiento del mercado de trabajo, afectando directamente al empleo y a la formación de los trabajadores más jóvenes. En este sentido, se puede afirmar que dos reformas recientes llevadas a cabo en nuestro país no parecen haber sido las más adecuadas.

Por una parte, el proceso de equiparación de los salarios mínimos por edades que se inició en 1990 y que culminó en 1998, ha convertido a España en el único país Europa en el que no se fijan menores salarios mínimos para los más trabajadores jóvenes. En este trabajo se ha sintetizado y complementado la evidencia disponible acerca de los efectos del SMI sobre el empleo de los adolescentes en España. En concreto, a lo largo de los años 90, los salarios mínimos estatutarios han tenido un efecto significativamente negativo sobre el empleo de los jóvenes adolescentes (de 16 a 17 años) y especialmente entre las mujeres. Por otra parte, también se ha observado que las variaciones del SMI de los adultos tenía efecto positivo sobre

Referencias:

Abellán, C., Felgueroso, F. y Lorences, J. (1997): “La negociación colectiva en España: una reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*, 72, 250-260.

Acemoglu, D. y Pischke J.S. (1999): “Beyond Becker: training in imperfect labour markets”, *The Economic Journal*, 109, F112-F142.

Card, D. y Krueger, A.B. (1995): *Myth and measurement: the new Economics of the Minimum Wage*, Princeton, N.J.

Dolado, J, Felgueroso, F. y Jimeno, J.F. (1997): “The effects of minimum bargained wages on earnings : Evidence from Spain”, *European Economic Review*, 1997, 41 (3/5),713-721.

Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D. y Teulings, C. (1996): “The economic impact of minimum wages in Europe”, *Economic Policy*, 23, 317-372.

Felgueroso, F. (1999): “Evolución y efectividad de los salarios mínimos fijados en convenio en España”, mimeo.

González Güesmes, I. (1997): “Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español”, *Moneda y Crédito*, 204, 213-263.

Metcalf, D. (1999): “The Low Pay Commission and the National Minimum Wage”, *The Economic Journal*, 109, F46-F66.

Low Pay Commission (1998): *The National Minimum Wage. First Report of the Low Pay Commission*.

Pérez Domínguez, C. (1995): “Los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo: evidencia empírica para España”, Universidad de Valladolid, mimeo.

Pérez Domínguez, C., González Güesmes, I. y Prada Moraga, M. (1999): “Los efectos simultáneos del Salario Mínimo sobre el empleo, la actividad y la tasa de paro de los adolescentes españoles”, Universidad de Valladolid, mimeo.

FIGURA 1

Relación entre SMI para jóvenes y SMI para adultos
(1966-1999)

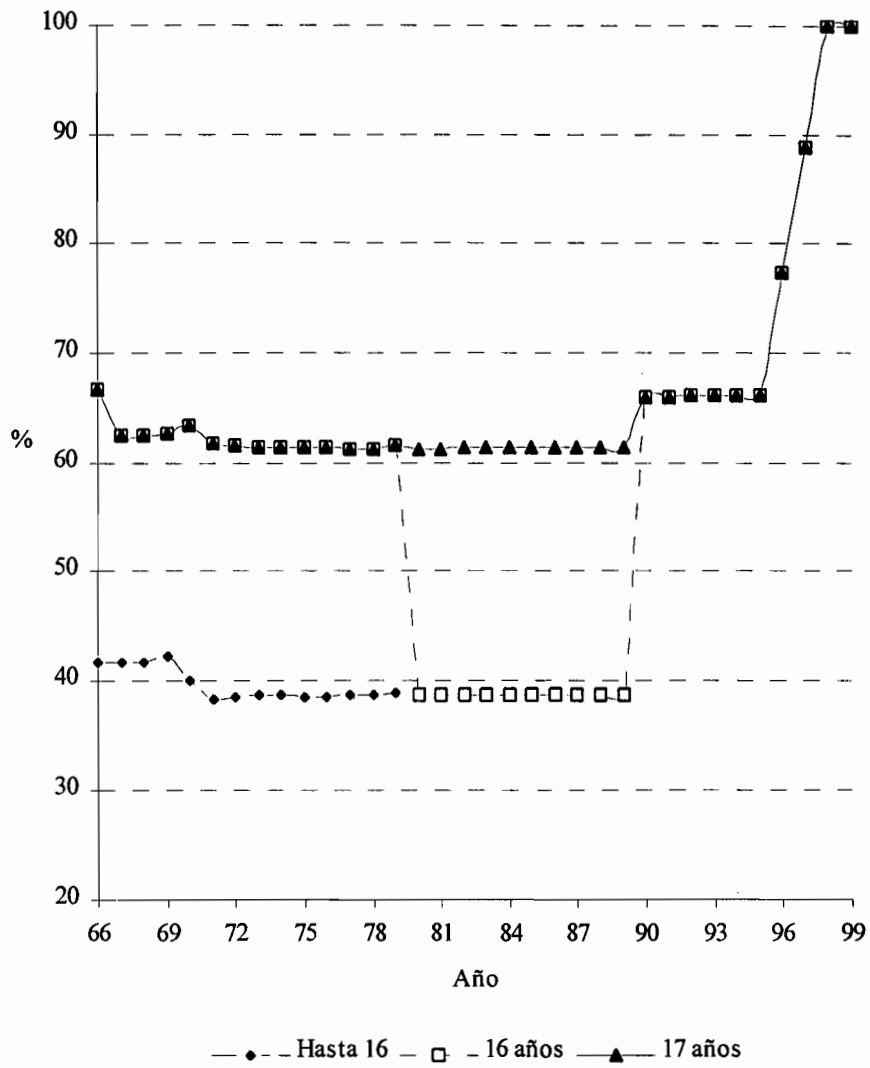
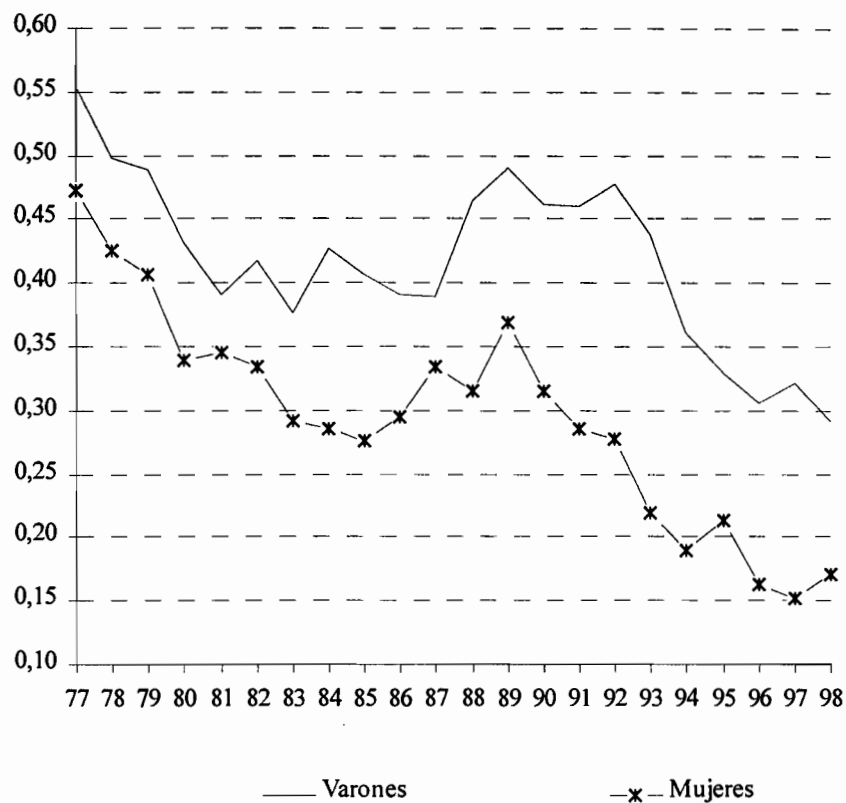


FIGURA 3

Evolución del ratio asalariados 16-17 años/asalariados 18-20 años (*)
(1977-1998)



Fuentes: EPA (2º trimestres) y Proyecciones y Estimaciones Intercensales de la población (Base de datos Tempus, INE)

CUADRO 2

Incidencia del SMI, varias medidas (*)

(16-24 años)

%	ECBC-1990		PHOGUE-1995		EES-1995			
	B	C	B	C	A	B	C	D
-15	6,2	9,9	5,7	8,3	4,0	1,7	1,7	2,9
-10	9,0	12,1	9,2	12,7	5,8	2,1	2,1	3,6
-5	10,7	13,5	11,9	15,8	6,7	2,6	2,6	4,4
0	14,9	16,7	14,4	19,4	11,1	4,4	4,4	5,4
5	15,8	18,5	16,9	21,3	14,9	5,8	5,8	6,5
10	21,1	24,4	19,0	23,2	18,6	7,6	7,7	7,9
15	23,4	26,9	21,7	24,8	22,5	9,6	9,8	9,6
20	27,3	30,5	23,3	26,7	28,2	11,7	11,9	11,7
25	30,9	33,2	26,9	30,5	33,5	14,4	14,5	14,2

(*) Proporción de individuos cuya remuneración es igual o inferior al SMI en la proporción correspondiente a la columna 1. A = comparación del salario base hora/mes ordinario con el SMI; B = comparación entre la remuneración hora percibida excluidos los complementos específicos del puesto de trabajo (nocturnidad, peligrosidad, etc.) y el SMI; C = como en B con un recargo del 75% sobre el SMI hora; D = comparación entre remuneración hora/año y SMI hora/año.

Fuentes: Encuesta de Conciencia, Estructura y Biografía de Clase (ECBC-1990); Panel de Hogares Europeo, encuesta de 1995 (PHOGUE-1995) y Encuesta de Estructura Salarial (EES-1995).

CUADRO 4

Incidencia del SMI entre los jóvenes según el Panel de Hogares Europeo, 1995 (*)

(Proporción de individuos que perciben una remuneración menor que -10%, 0% y 10% del SMI.)

	16-17 años			18-20 años			21-24 años		
	-10%	Dif. " 0%	10%	-10%	Dif. " 0%	10%	-10%	Dif. " 0%	10%
Muestra	10,4	25,0	31,2	14,6	20,2	28,2	5,8	9,6	11,9
Varones	5,9	19,8	23,7	15,5	20,5	26,8	3,3	5,6	7,3
Mujeres	-	-	-	13,3	19,8	30	9,7	15,6	18,9
Años en la empresa:									
0 año	-	-	-	13,0	19,8	28,3	7,1	9,5	12,0
1 año	-	-	-	15,1	20,8	35,3	3,5	4,2	7,4
2 años	-	-	-	16,1	17,1	18,1	0,0	5,0	6,4
3 o más años	-	-	-	18,1	23,0	34,3	7,3	15,6	17,6
Menos de 30 horas	-	-	-	18,6	25,0	27,4	9,6	13,0	15,7
30-40 horas	-	-	-	12,3	15,5	21,5	2,4	6,3	8,9
Más de 40 horas	-	-	-	16,1	26,2	37,0	9,0	13,8	15,5

CUADRO 6

Incidencia de las derivas salariales positivas entre los asalariados de 18 a 29 años (ECBC-90).

	Muestra	Antigüedad en la empresa		
		1 año o menos	2 años	3 años o más
Toda la muestra	32,7	16,3	34,7	46,2
Por sexo:				
Varones	26,8	15,9	32,8	50,7
Mujeres	34,8	17,4	42,7	32,9
Por edad:				
18-20 años	23,0			
21-24 años	25,0	14,3	31,1	35,6
25-29 años	42,2	15,9	43,1	55,4
Por nivel educativo:				
Secundaria obligatoria o menos	26,6	20,0	28,6	32,0
Secundaria post-obligatoria (b)	35,8	17,8	30,4	58,5
Universitarios	43,8	27,3	50,0	54,6
Por ocupación				
Técnicos y profesional	54,6	20,0	42,9	80,0
Administrativos	25,4	17,2	33,3	33,3
Operarios cualificados	41,0	28,6	36,8	52,2
No cualificados	20,3	12,5	22,2	28,6

(a) Proporción de individuos que perciben una remuneración mayor que la pactada en convenio de sector. La muestra abarca cinco sectores (Ind. manufactureras, construcción, hostelería, transporte and sector financiero); (b) Incluyendo FP. La muestra recoge 251 asalariados de 18 a 29 años de edad.

Fuente: elaboración a partir de la ECBC y convenios colectivos de sector.

CUADRO 8a

Estructura de la negociación colectiva y formación

(Resultados de las estimaciones de los probit de formación, 16-64 años)

	ECBC-90		PHOGUE-94	
	Coef.	dP/dX x 100	Coef.	dP/dX x 100
INTERPRO	0,27 (2,48)	7,28	0,66 (7,44)	15,30
NOSUP	0,33 (2,16)	8,80	0,61 (4,95)	14,01
SERVICIOS	-0,25 (2,05)	-6,65	0,28 (3,20)	6,40
MUJER	-0,30 (2,6)	-8,19	0,00 (0,03)	0,00
EDUCA2	0,54 (4,94)	14,59	0,46 (4,83)	10,56
EDUCA3	0,70 (1,28)	18,98	0,95 (8,23)	21,98
EDUCA4	0,62 (3,63)	16,83	1,04 (6,53)	24,09
EDUCA5	0,75 (4,17)	20,25	1,03 (6,71)	23,94
EXPEMP3	-0,03 (0,23)	-0,01	0,20 (1,36)	4,59
EXPEMP5	-0,48 (3,00)	-12,96	0,26 (2,05)	6,10
EXPEMP10	-0,46 (4,12)	-12,35	0,80 (8,66)	18,48
CBLANCO	0,13 (1,14)	3,65	-0,09 (0,96)	-2,13
CSTE	-0,96 (9,31)	-26,05	-1,89 (20,98)	-43,76
log-verosimil.	-496,20		-767,88	
N	1029		1853	

Notas: INTERPRO = 1, si el convenio es interprovincial; NOSUP = 1, si el trabajador no está cubierto por un convenio de ámbito superior; SERVICIO = 1, si la actividad de la empresa pertenece al sector de servicios; MUJER = 1, si el individuo es mujer; EDUCA2 = si el individuo ha completado la enseñanza secundaria post-obligatoria; EDUCA3 = FP medio o superior; EDUCA4 = Diplomado o titulado medio; EDUCA5 = universitario; EXPEMP3, EXPEMP5, EXPEMP10 = si la antigüedad en la empresa es de 3 a 5 años, si es de 5 a 9 y si es superior a 9, respectivamente; CBLANCO = 1, si el trabajador es empleado (0 en el caso en que ocupe un empleo de operario). Los valores entre paréntesis corresponden a los valores del estadístico "t". Fuentes: Encuesta de Conciencia, Biografía y Estructura de Clase (1990) y Panel de Hogares Europeo (1994).