

# **Salario mínimo y desempleo. Análisis y propuestas para el caso español.**

---

Universidad de las Islas Baleares, Facultad de  
Economía y empresa, GECO



**Autor: Sebastián Ávila Ferrer**  
**Tutor: Javier Rey Maquieira Palmer**  
**Fecha: 15/05/2013**

## Índice de contenidos

1. Resumen.....	pag 3
2. Introducción.....	pag 4/7
3. Teoría económica.....	pag 8/17
3.1. Mercado competitivo.....	pag 8/10
3.2. Mercado no competitivo.....	pag 10/13
3.3. Salarios mínimos y salarios de eficiencia.....	pag 13
3.4. Alternativas.....	pag 13/16
3.5. Otros comentarios de interés.....	pag 16/17
4. Realidad para el caso español.....	pag 18/34
4.1. Diagnóstico SMI: definición y evolución.....	pag 18/23
4.2. Análisis.....	pag 18/23
4.2.1. ¿A quién afecta el SMI y por qué?.....	pag 24/26
4.2.2. Análisis de la evolución del SMI desde su inicio.....	pag 26/27
4.2.2.1. Proceso de homogeneización.....	pag 26/27
4.2.2.2. Últimos años.....	pag 27
4.2.3. Análisis Índice de Kaitz.....	pag 28/29
4.2.4. Cobertura de la negociación colectiva.....	pag 29/34
5. Propuestas para España.....	pag 35/38
5.1. Reducción del SMI.....	pag 35/37
5.2. Vuelta al antiguo sistema.....	pag 37/38
6. Conclusiones.....	pag 39/40
7. Bibliografía.....	pag 41

## Índice de tablas, gráficos y figuras

1. Gráficos	
1.1. Mercado competitivo (salario mínimo).....	pag 9
1.2. Monopsonio (salario mínimo).....	pag 11
1.3. Monopsonio (impuestos).....	pag 15
1.4. Evolución SMI.....	pag 19
1.5. Evolución SMI-Inflación.....	pag 20
1.6. Evolución Índice de Kaitz.....	pag 21
1.7. Evolución Índice de Kaitz 2.....	pag 22
1.8. Índice de Kaitz-Paro por comunidades autónomas.....	pag 29
1.9. Correlación SMI-Negociación colectiva.....	pag 32
2. Cuadros:	
2.1. Comparativa internacional Índice de Kaitz.....	pag 23
2.2. Porcentaje de trabajadores por SMI.....	pag 30
2.3. Probabilidad de perder empleo.....	pag 33

## 1. Resumen

El principal objetivo del presente estudio es el análisis de los efectos que provoca la presencia de salarios mínimos en la economía. Al no existir un consenso en la teoría económica sobre esta cuestión, la evidencia empírica se perfila como el medio más fiable de dar respuesta a las preguntas que pudieran formularse con respecto a esta materia.

El uso de herramientas como el Índice de Kaitz nos permitirá conocer cuál es la importancia que adquiere el salario mínimo interprofesional en los distintos puntos del territorio español. Además utilizaremos hipótesis básicas de fijación de salarios para demostrar que la consolidación de un salario mínimo causará desempleo en aquellos puestos de trabajo cuya productividad se encuentre por debajo del mismo.

Los resultados muestran que incrementos de SMI provocan efectos negativos sobre el empleo especialmente en los jóvenes, siendo prácticamente nulos para el resto. Sin embargo, aunque el colectivo potencialmente afectado es pequeño, su impacto sobre la probabilidad de perder empleo para un conjunto más amplio de trabajadores será significativa siempre que esos aumentos de SMI terminen afectando a la distribución salarial total vía negociación colectiva.

## Abstract

The main purpose of this study is to analyze the effects induced by the existence of minimum wages in the economy. The absence of a consensus in the economic theory about the impact of minimum wages makes the empirical evidence the best method to answer questions regarding this topic.

The use of tools such as the Kaitz Index will allow us to understand the importance of the SMI in different regions within Spain. With the assumption of wage-fixing, we can understand that in cases of low labor productivity a minimum wage will contribute to unemployment.

The results show that increases in SMI produce negative effects on the employment rate, particularly on the youth population. Although the potentially affected group is relatively small, the probability of loss of employment will be significantly impacted if the SMI increase affects the wage distribution by collective bargaining, on a larger percentage of the population than expected.



## 2.INTRODUCCIÓN:

El de los salarios mínimos es un tema que ha creado mucha controversia y sobre el que no ha conseguido haber un consenso más o menos estable entre los economistas. Por una parte, los defensores de la fijación de salarios mínimos argumentan que de no ser por la existencia de estos, habría trabajadores que se encontrarían siempre en situaciones de marginalidad y se favorecería la explotación de estos por parte de los empresarios. Por otra parte, los detractores afirman que la mera existencia de un salario mínimo en la economía podría tener el efecto contrario al esperado, al disminuir la probabilidad de encontrar empleo por parte de los trabajadores afectados (mayoritariamente los jóvenes). A esta teoría se le unen otras que además de asegurar que provoca desempleo, mencionan la posibilidad de que el salario mínimo en una economía entorpecería al proceso de ajuste en caso de una recesión (como la vivida en España en estos momentos).

Desde esta perspectiva, el principal objetivo de este trabajo es analizar cuáles son los efectos que tendría sobre la economía (en especial sobre la tasa de desempleo) un aumento sobre los salarios mínimos.

En el caso español los salarios mínimos vienen fijados por el salario mínimo interprofesional (SMI), instrumento del que hablaremos a lo largo del desarrollo de todo el trabajo. A modo de introducción veremos algunas de las características que presenta esa herramienta:

➤ ¿Qué es el salario mínimo interprofesional?

El salario mínimo interprofesional es una cifra que fija la retribución mínima que percibirá un trabajador, con independencia del sector económico, el tipo de contrato (fijo, eventual, temporero...), nivel de cualificación, lugar de residencia, sexo, edad...por una jornada legal de trabajo. Las unidades en que se expresa esta cuantía son salario/mes o salario/día, aunque para algunos puestos de trabajo como los empleados del hogar también se calcula en salario/hora.

➤ ¿Cómo se determina el salario mínimo interprofesional?

El encargado de fijar la cuantía del SMI es el Gobierno, que teniendo en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, determina anualmente a través de la publicación de un Real Decreto, cual va a ser el valor del SMI.



- ¿Para qué sirve el salario mínimo interprofesional?: aspectos positivos y negativos

Al referirnos al SMI estamos hablando de una herramienta que los Gobiernos usan sobre todo para tratar de combatir los excesos de explotación de los empleados por parte de los empleadores en los casos de empleos marginales que requieran poca formación. Entonces, ¿qué aporta la implementación de un salario mínimo a una economía?

- Aspectos positivos:

-El principal argumento a favor de la fijación de salarios mínimos es que evitan excesos de explotación, no permitiendo así la marginalidad de los trabajadores peor cualificados (no dejándoles entrar en el círculo vicioso baja cualificación-reducida motivación-pobreza-bajo salario). Esto es posible ya que permite al gobierno fijar las retribuciones de los trabajadores peor pagados en niveles socialmente aceptables.

-El SMI es, a priori, un elemento redistributivo importante

-Tanto su aplicación como su aumento, supondrá un incremento en el poder adquisitivo de aquellos trabajadores que lo perciban

-Puede mejorar la eficiencia del trabajador, ya que éste recibe estimulación vía incremento salarial. Ayudará a aumentar la motivación e implicación de los trabajadores

-Sirve como colchón para que los sueldos no bajen excesivamente. De esta manera los trabajadores están algo más protegidos ante los empleadores (sobre todo en tiempos de recesión económica).

- Aspectos negativos:

-El principal argumento en contra de la fijación de salarios mínimos es que pueden reducir las probabilidades de encontrar empleo, sobre todo en los jóvenes (uno de los colectivos al que esta medida pretende apoyar). De manera que la fijación de un salario mínimo podría conseguir mayores retribuciones pero tasas de paro más elevadas (sobre este tema volveremos más adelante, ya que la validez de la anterior afirmación dependerá del tipo de mercado de trabajo ante el que nos encontremos).



-La instauración de un salario mínimo a una economía (o su aumento en el caso de que ya existiera previamente) provocará que aumenten los costes laborales para las empresas de los perceptores de esas retribuciones, que generalmente son trabajadores de muy baja cualificación, por tanto, no sería descabellado pensar que los empresarios decidieran acabar sustituyendo a los trabajadores poco cualificados por trabajadores cualificados. La idea es la siguiente: Un empresario tiene contratados trabajadores muy poco cualificados porque aunque produzcan menos que los trabajadores cualificados, le sale mucho más barata la mano de obra, de manera que sigue ganando. El problema aparece cuando, por ley, debe pagarle a esos trabajadores una cifra mayor a la que ellos estarían dispuestos recibir por trabajar, porque es posible que al empresario no le salga tan rentable tener a esas personas empleadas y decida sustituir las por trabajadores más cualificados que aunque sigan siendo más caros, por decirlo de alguna manera “justifican más su salario”. Si la sustitución mejora la relación entre producción y coste laboral para el empresario, terminará realizándose, de manera que la medida podría terminar perjudicando a aquellos colectivos que en un principio se pretendían ayudar.

-Un inconveniente adicional que encontramos en nuestro país es la existencia de la negociación colectiva, que establece una especie de suelo superior al SMI para todos aquellos trabajadores que gozan de su cobertura. El problema es que hay un porcentaje altísimo de la población activa que está cubierta por la negociación colectiva, de manera que los beneficios de los aumentos en el SMI, siempre que no superen los límites de la negociación colectiva (que siempre son superiores), tan solo afectarán a aquel porcentaje de la población no afectada por la negociación. Así, podríamos encontrar efectos prácticamente nulos en cuanto al empleo en nuestro país de variaciones en el SMI.

-Otro inconveniente es el que tiene que ver con la asunción del SMI como herramienta redistributiva del Gobierno, porque es muy posible que un alto porcentaje de los perceptores de este salario no provengan de familias pobres (sobre todo en el caso del colectivo de los jóvenes). Por tanto, sin poder afirmar que los trabajadores que reciben el SMI sean de familias pobres, su poder como instrumento redistributivo pierde mucha fuerza.

➤ Política en cuanto al SMI de los últimos años en España

Desde hace ya varios años la idea del Gobierno es dignificar el salario mínimo en nuestro país y cumplir así el objetivo fijado por la Carta Social Europea, en la que se estipula que el salario mínimo debe representar el 60% del salario medio de la economía. También es cierto que la coyuntura



en la que se planteó la consecución de este objetivo era muy distinta a la actual, ya que la tasa de paro de entonces rondaba el 8% y la economía estaba en auge. Con esas condiciones el aumento del SMI (muy pronunciado por cierto, si se pretende conseguir el objetivo de la Carta Social Europea), no habría provocado muchos problemas en cuanto a la tasa de desempleo. Sin embargo, la caótica situación del mercado laboral que vivimos en estos momentos en España, hace cuanto menos difícil plantear que se consiga dicho objetivo en el futuro más cercano, ya que el aumento necesario del SMI para alcanzarlo, podría provocar aún más problemas no solo a la hora de encontrar trabajo sino de mantenerlo.

La estructura del trabajo es la siguiente. El punto tres está subdividido en 5 apartados y en ellos están recogidos los efectos teóricos de los aumentos o implantaciones que tiene un salario mínimo sobre la economía dependiendo del tipo de mercado laboral en que se encuentre, posibles soluciones y algunos comentarios interesantes que nos deja la teoría económica relacionada con este tema. En el cuarto punto encontramos dos secciones. La primera viene a ser un diagnóstico de la situación, es decir, defino el SMI en profundidad y doy una imagen de la evolución que ha sufrido desde su entrada en vigor, al igual que la evolución de distintos indicadores que resultarán de gran utilidad. La segunda sub-sección del cuarto punto es el análisis, en la que estudiaremos de lleno el caso español y veremos cómo afecta, cuánto y a quién el SMI. El punto cinco cuenta con dos apartados que relatan propuestas que a mi juicio mejorarían la situación de la economía española. El sexto punto recoge las conclusiones generales del trabajo y por último, en el séptimo se citan las referencias bibliográficas.



### 3. Teoría económica

En este punto hablaremos de la información que ofrece la teoría económica sobre los efectos que tiene los aumentos de salario mínimo sobre una economía. Primero expondré lo distintos que son esos efectos dependiendo del tipo de mercado laboral ante el que nos encontremos, propondré alternativas en cada caso y haré algunos comentarios de interés. Pero antes de eso, es importante destacar que todos los comentarios que realizaremos sobre previsiones de la economía serán "CETERIS PARIBUS". Digo esto porque los efectos que pudieran tener los salarios mínimos en el mercado de trabajo vendrán determinados en gran medida por la situación de la demanda y la oferta de trabajo. Asumiremos que la demanda de trabajo tendrá una fuerte correlación con el ciclo económico, de manera que en fase de expansión crecerá y en caso de recesión caerá, y que el nivel de cualificación de los trabajadores afectará a la curva de oferta de trabajo, de manera que cuanto mayor sea el nivel de cualificación (o el porcentaje de trabajadores formados) más salario pedirán a los empleadores (las empresas). Esta reflexión cobrará importancia sobre todo cuando hablemos del caso de mercados competitivos.

#### 3.1. Mercado competitivo

Como de todos es sabido un mercado perfectamente competitivo presenta una combinación de precio (salario) y cantidad (número de trabajadores) de equilibrio que son eficientes. A partir de aquí, los efectos que tenga sobre la economía la implantación del salario mínimo dependerán de en qué punto lo quiera situar el gobierno respecto al salario de equilibrio, pudiendo quedar éste por encima, por debajo o igualado:

- Salario mínimo ( $W_{\min 2}$ )  $\leq$  Salario de eficiencia ( $W_e$ ).

Si el gobierno plantea fijar el salario mínimo en este rango la política será del todo inútil e ineficaz, ya que habrá empleadores (demandantes) dispuestos a pagar un salario mayor ( $W_e$ ) y además a un número mayor de trabajadores ( $L_e$ ). Por tanto, esta política tendrá un efecto nulo sobre el empleo.

- Salario mínimo ( $W_{\min 1}$ )  $>$  Salario de eficiencia ( $W_e$ ).

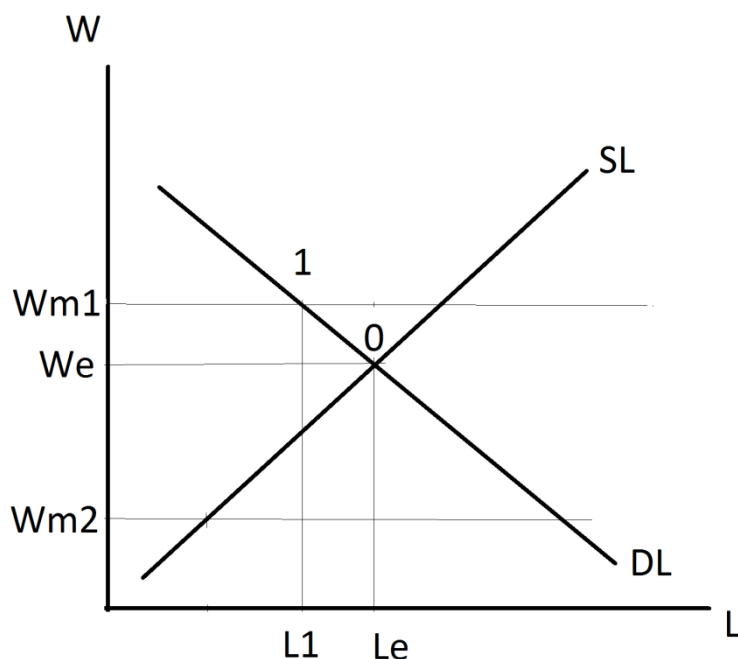
En el caso en que la política del gobierno consistiera en fijar un salario mínimo por encima del que sería eficiente, sí tendría efectos sobre la economía, siendo estos negativos para el empleo. Y es que si bien es cierto que los empleados estarían recibiendo retribuciones mayores al caso sin política (cobrando un salario  $W_{\min 1}$  en lugar de



We), también es cierto que a ese precio los empleadores reducirían su demanda de trabajadores reduciéndose así el empleo de  $L_e$  a  $L_1$ .

A continuación adjuntaré una representación gráfica del caso del mercado de trabajo como mercado de competencia perfecta y en la que se verán de manera clara y directa los dos tipos de políticas mencionadas anteriormente:

❖ Gráfico 1.1: Mercado competitivo (salario mínimo)



Fuente: elaboración propia

Haciendo referencia a lo mencionado al comienzo del punto actual, veremos cómo la misma política llevada a cabo utilizando el salario mínimo como herramienta en dos mercados igual de competitivos, no nos llevan a los mismos resultados si los contextos en las que se aplican son distintos. Imaginemos una política que implique la implantación de un salario mínimo por encima del de equilibrio:

- Si se llevara a cabo en una situación de expansión económica ( $\Delta D$ ) y en la que aumenta el nivel de cualificación de los trabajadores → Los

efectos destructores de empleo del salario mínimo se ven contrastados (o apenas merecen mención)

- Si por el contrario se llevara a cabo en una situación de crisis o recesión económica (caída de la demanda) y en la que el nivel de cualificación de los trabajadores cae (o aumenta el número de trabajadores poco cualificados)→ Los efectos negativos de la implantación del salario mínimo se agravarían, ya que, realmente lo que estamos haciendo es, al bajar todavía más el punto de equilibrio, ensanchar la brecha existente entre éste y el mínimo. Por tanto, habrá muchos trabajadores que estarían dispuestos a obtener trabajo a precios (salarios) inferiores y no pueden porque los empleadores (empresas) están obligados por ley a pagar salarios más altos. Una de las posibles consecuencias de aplicar este tipo de políticas en estas situaciones sería el aumento del mercado negro, por tanto termina siendo del todo ineficiente porque recordemos que el principal objetivo era mejorar la calidad de vida de los trabajadores aumentando el salario, y al final es posible que terminen explotados trabajando “en negro”.

### **3.2.Mercado no competitivo**

Las conclusiones a las que llegamos en el apartado anterior podrían ser muy distintas en el caso de encontrarnos ante un mercado de trabajo no competitivo. Para demostrarlo, expondré los efectos teóricos que tendría la implantación de un salario mínimo en una economía en la que el tipo de mercado de trabajo es un monopsonio.

Antes de meterme de lleno en el tema explicaré en términos generales qué es un monopsonio; El monopsonio desde un punto de vista teórico significa monopolio de demanda, se trata de una situación en la que existen muchos oferentes y un solo demandante, que termina teniendo mucho más poder de negociación e influye a su favor en la determinación del precio de mercado.

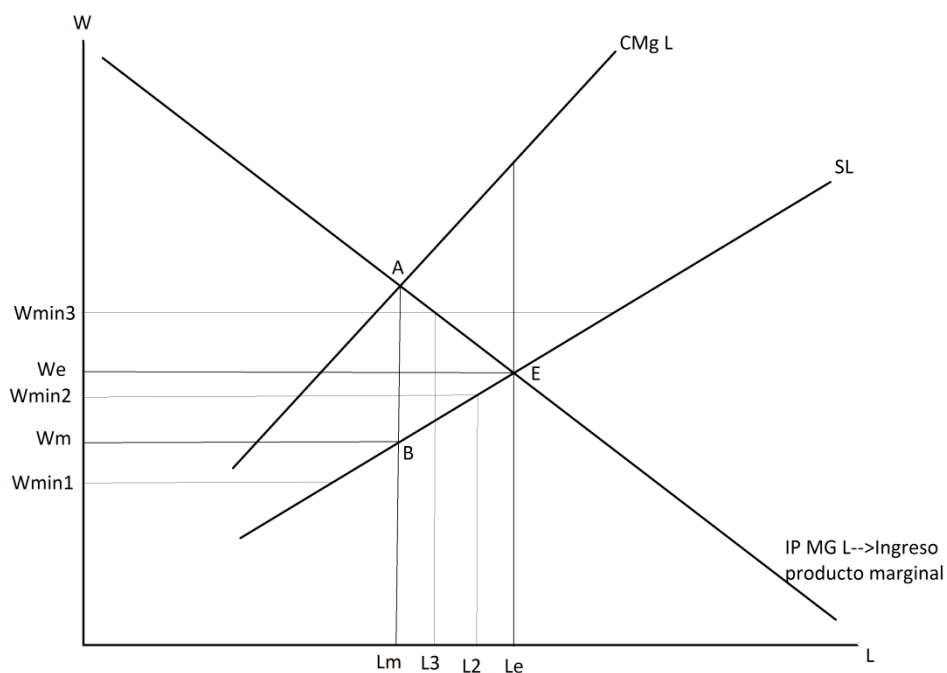
Esta situación se dará en el mercado de trabajo cuando las empresas no sean salario-aceptantes, lo que supondrá que cuando el monopsonista quiera contratar trabajadores extra deberá pagarle más a todos y cada uno de sus trabajadores (de igual modo si pasa a emplear menos trabajo, los salarios caerán), o lo que es lo mismo, se enfrenta a una situación en la que los costes marginales superan a los costes medios. Para aclarar la anterior afirmación utilizaré un ejemplo numérico:



- Imaginemos una empresa que tiene contratados un total de 50 trabajadores y les paga a cada uno 3€/h, de manera que el coste total de la empresa a la hora de pagar a sus trabajadores (por una hora de trabajo) es de 150€ (50\*3). Si en un momento dado esta empresa quisiera contratar un trabajador extra, sabe que el salario (que deberá pagar no solo al trabajador que entre sino a todos los que ya tenía en nómina) aumentaría hasta la cifra de 3,5€/h, con lo que el coste total de la empresa por hora sería de 178,5 (51\*3,5). De esta manera, observamos que el salario medio por trabajador y hora es de 3,5€ mientras que el coste marginal de contratar a ese trabajador extra para la empresa es de 28,5 (178,5-150). El argumento es muy similar al utilizado para explicar que los ingresos marginales de un monopolista están por debajo de los ingresos medios.

Para entender mejor y de una manera clara el funcionamiento de un monopsonio adjunto una representación gráfica del mismo, que después completaré con una breve explicación.

- ❖ Gráfico 1.2: Monopsonio (salario mínimo)



Fuente: elaboración propia

Después de ver el ejemplo, es fácil entender porqué la curva de coste marginal está situada por encima de la curva de oferta, lo que significa que, la empresa (para maximizar beneficios) “comprará” trabajo hasta que la última unidad (trabajador) empleada aumente el coste total tanto como el ingreso total. Esto sucede en el punto “a” de la figura. Entonces, la economía se situará en el punto “b” del gráfico, en el que el demandante (empresarios) ofrece un precio de  $W_m$  al que acude una oferta de  $L_m$ . Si comparamos tanto el salario como la cantidad empleada de trabajadores en este mercado de trabajo, con el que se obtendría en un mercado eficiente (punto “e”), vemos de manera sencilla que hay menos trabajadores y cada uno de ellos está recibiendo salarios más bajos.

Una vez que sabemos cómo funciona el monopsonio estudiaremos, basándonos en el gráfico, los efectos que tendría la implantación de un salario mínimo en una economía con un mercado de trabajo de este tipo. Se podrían dar tres posibles situaciones: que el gobierno quisiera fijar el salario mínimo por debajo de “b”, que lo situara entre “b” y “e” y que lo situara por encima de “e”:

➤ Salario mínimo ( $W_{min1}$ ) < Salario monopsonista ( $W_m$ )

Al igual que el caso de fijar el salario mínimo por debajo del salario eficiente en un mercado perfectamente competitivo, esta política resultaría inútil e ineficaz. La razón es que hay demandantes (que además recordemos que son monoposistas y tienen más poder de negociación que los oferentes) dispuestos a “comprar” más trabajo ( $L_m$ ) a un salario ( $W_m$ ) más elevado. Así que con o sin ese salario mínimo la economía se situaría por sí sola en el punto “b”.

➤ Salario monopsonista ( $W_m$ ) < Salario mínimo ( $W_{min2}$ ) < Salario eficiente ( $W_e$ )

En el caso de que el gobierno llevara a cabo esta política vemos de manera clara y sencilla que aumentarían tanto el empleo ( $L_1$ ) como los salarios recibidos por los trabajadores ( $W_{min2}$ ). Esta política se asemeja mucho a las regulaciones que los gobiernos hacen sobre los monopolios presionando a la baja los precios de los bienes ofrecidos por las empresas monopolísticas, acercándose así a los mercados de competencia perfecta.

➤ Salario eficiente ( $W_e$ ) < Salario mínimo ( $W_{min3}$ )

Este sería un caso idéntico al que explicábamos en competencia perfecta con un salario mínimo por encima del que sería eficiente. Entonces, si el gobierno situara el salario mínimo en esta franja, los incrementos de salario significarían necesariamente reducciones de empleo. Y es que aunque los trabajadores estén mejor pagados ( $W_{min3}$ ) la tasa de ocupación caerá ( $L_3$ ).



Es importante remarcar que la situación de monopsonio es un caso en el que los demandantes de un determinado bien tienen poder de mercado suficiente como para influir en los precios y situarlos por debajo de lo que estarían en competencia perfecta. Aunque es evidente que el mercado de trabajo no puede ser descrito como una situación de monopsonio puro, sus resultados pueden aparecer siempre que las patronales (agrupaciones de empresarios) posean algún tipo de poder que les faculte a la hora de fijar las retribuciones que recibirán sus empleados.

### **3.3. Salarios mínimos y salarios de eficiencia**

En algunas circunstancias puntuales, es posible que las explicaciones que se refieren a los salarios de eficiencia contengan argumentos muy interesantes que se situarían a favor de la implantación de salarios mínimos. Así, la teoría económica habla sobre la posibilidad de que, incluso en mercados perfectamente competitivos, la fijación de salarios mínimos ligeramente por encima del equilibrio (eficiente de competencia perfecta) provoque un aumento de empleo. Y es que bajo el supuesto de que los empresarios (demandantes de empleo) fueran capaces de estimular el esfuerzo (productividad) de sus trabajadores por medio de incrementos salariales, ese aumento de productividad derivado de la implantación o subida del salario mínimo (moderadamente por encima del equilibrio) empujaría al alza la curva de demanda del factor, con su consiguiente aumento de nivel de empleo.

Otro de los argumentos que demostrarían que las elevaciones prudentes del salario mínimo se pueden llegar a considerar eficientes es el siguiente: un aumento del salario mínimo permitiría a las familias dotarse a medio y largo plazo de un mejor nivel educativo, sanitario...en definitiva ganar en calidad de vida, lo que encamina a una economía hacia el crecimiento. Este argumento tiene un peso especialmente importante en los países que se encuentran en vías de desarrollo, ya que es posible que con prudentes aumentos de los salarios mínimos se fueran acercando a los países desarrollados tanto en renta como en calidad de vida.

### **3.4. Alternativas**

Sin perder la perspectiva, debemos tener claro que la finalidad con la que se utiliza la herramienta del salario mínimo es la de mejorar la calidad de vida de los trabajadores peor pagados de la economía. Sin embargo, ésta no



es la única manera de conseguir dicho objetivo y, como en cualquier política que se pretenda llevar a cabo, debe demostrarse que es efectivamente mejor que sus alternativas, o no debería llevarse a cabo. Una de las alternativas que tiene mayor fuerza dentro de las herramientas que tienen los gobiernos para interceder en el mercado laboral es la variación de los impuestos y subsidios al trabajo.

Pongamos pues por caso, que el gobierno quisiera utilizar tasas o impuestos al trabajo en lugar del salario mínimo para cumplir el mismo objetivo y veamos qué es lo que ocurre. Si se aumentaran los subsidios al empleo o se redujeran los impuestos que lo gravan, por ejemplo el IRPF, llegaríamos en teoría a una situación en la que el empleo y los salarios (por tanto, los estándares de vida mejoran, debido a que las familias obtienen más renta y son capaces de obtener sus necesidades básicas con más facilidad) aumentan debido al crecimiento de la oferta provocado por la política. La expansión de la oferta responde a una razón muy simple, sería el caso en el que el estado está promoviendo la contratación de trabajadores reduciendo sus costes a los empresarios (pudiendo estos contratar a más trabajadores o pagarles un sueldo superior) o bien directamente aumenta la renta real de los trabajadores.

El único problema que presenta esta medida es: al reducir la tasa impositiva que grava por ejemplo las rentas del trabajo de los empleados (IRPF), caerá la recaudación total de impuestos y el gobierno dispondrá de menos medios para utilizar a favor de la sociedad. Este problema podría ser resuelto de manera muy sencilla creando un sistema impositivo progresivo: reduciendo el tipo impositivo de los trabajadores con rentas más bajas y aumentando el tipo impositivo de las rentas más altas.

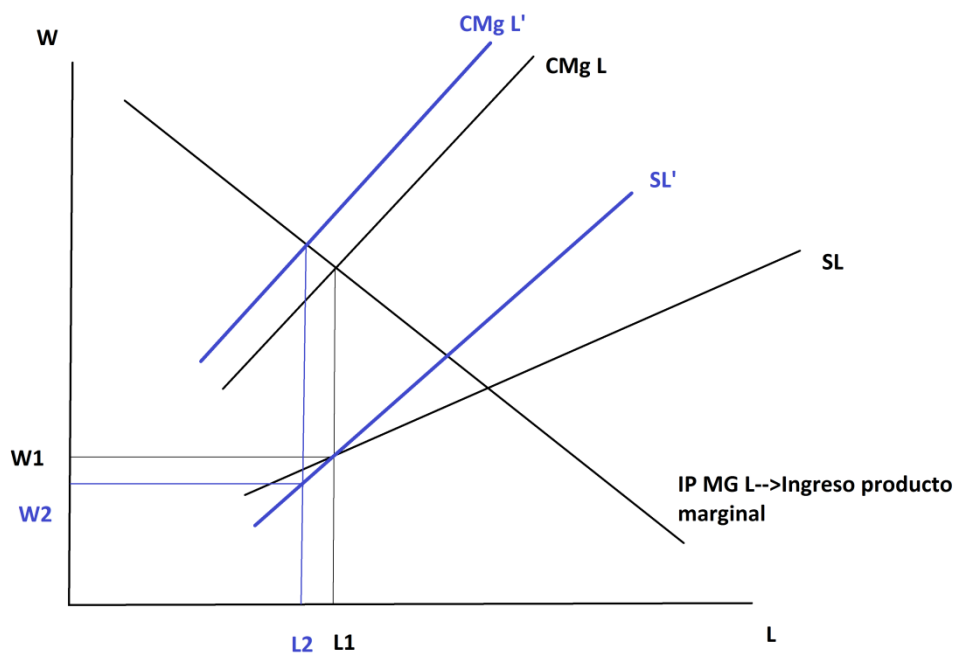
La diferencia entre las dos vías de solucionar el mismo problema, el SMI y el sistema de impuestos, radica en quién financia la política. En el caso de implantar salario mínimo, los afectados negativamente (y por tanto, financiadores de la política del gobierno) son precisamente los trabajadores a los que se pretende ayudar, los perceptores de rentas bajas. Sin embargo, en el caso de que la política a aplicar fuera la de tasas e impuestos, el sistema progresivo provocaría que los trabajadores de rentas altas fueran los financiadores del proyecto. Por tanto, si los trabajadores a los que pretendemos ayudar son los del grupo con rentas más bajas, cabe la posibilidad de que el SMI no sea la medida más correcta.

¿Por qué se plantea como solución entonces si tiene una alternativa mejor? La respuesta es simple, los efectos de elevar los subsidios o reducir los impuestos, al igual que ocurre con el SMI, difieren dependiendo del tipo de mercado laboral en que se aplican. En este sentido, si el mercado fuera



perfectamente competitivo, esta medida sería considerablemente mejor que la aplicación del SMI debido a que aumentaría tanto la calidad de vida (salario) de los trabajadores de rentas bajas como su nivel de empleo. No obstante, el análisis se tuerce al mirar los efectos que provocaría esta medida en un mercado de trabajo con rasgos monopsonistas. El siguiente gráfico muestra lo que ocurriría en dicho caso:

❖ Gráfico 1.3: Monopsonio (impuestos)



Fuente: elaboración propia

Como podemos observar en el gráfico, esta medida provocaría dos variaciones importantes a la hora de establecer el punto final sobre el que se situará la economía. Por una parte, formar un sistema impositivo progresivo llevaría al mercado a tener una oferta laboral más inelástica (pasamos de SL a SL'). Por otra parte, los costes marginales para la empresa también se verían desplazados en el gráfico (de CMg L a CMg L'). Como vemos, la combinación salario-empleo termina siendo peor que la inicial. Por tanto, ante una situación de monopsonio puro, el SMI se postula como mejor medida para mejorar la situación de los trabajadores que perciben salarios más bajos.



Después de lo visto hasta el momento, estamos en disposición de afirmar que conocer el tipo de mercado laboral en el que nos encontramos antes de decidir qué tipo de políticas podemos utilizar para cumplir nuestros objetivos, es un primer paso primordial al que hay que dedicar mucha atención. El problema es que en casos prácticos es muy difícil afirmar que un mercado se ajusta perfectamente a uno u otro tipo. Más adelante trataremos de clasificar entre estos dos al mercado laboral español, y nos daremos cuenta de los problemas que encontramos por el camino.

### **3.5. Otros comentarios de interés**

Una de los argumentos que utilizan los economistas más críticos con implantaciones de salarios mínimos es que no existen evidencias empíricas que demuestren su eficacia como herramienta redistributiva. Así pues, la postura sería la siguiente: uno de los objetivos para los que se utilizan salarios mínimos es combatir la pobreza, pues bien, la principal causa de pobreza en la mayoría de países europeos es el desempleo, y desde este punto de vista, este instrumento hace muy poco para contra restarla. Porque los salarios mínimos no mejoran los estándares de vida de aquellas familias en las que no hay ningún miembro trabajando.

Por otra parte, es fácil demostrar que los principalmente afectados por variaciones en los salarios mínimos son aquellos trabajadores cuya productividad laboral es menor, sin embargo, no sabría decir hasta qué punto tiene lógica afirmar que los empleados con menor productividad del trabajo pertenecen a familias pobres. Desde esta perspectiva, cabe la posibilidad de que en una familia que no puede ser considerada como pobre, haya una persona joven con poca experiencia y formación que se pueda ver afectada por variaciones del SMI. De la misma manera que puede pasar que haya familias pobres en las que no haya ningún perceptor del salario mínimo. Por tanto, la teoría de que es una herramienta con poder redistributivo, es más bien floja (desde el punto de vista de los que atacan al SMI).

Otro aspecto importante es el que habla de la posibilidad de que los aumentos exagerados de salarios mínimos (aumentos por encima del resto de países) provocarían en el país que los llevara a cabo una pérdida de competitividad con respecto al resto de países. Es importante ver también que cuánto más elástica sea la demanda de trabajo, los efectos sobre la economía que pudiera tener un aumento del salario mínimo tendrían un impacto mayor. Esto último será muy interesante sobre todo para las economías pequeñas,



para las que podría resultar perjudicial aumentar mucho el SM debido a que eso se traduciría en pérdida inmediata de competitividad.

## **4. Realidad para el caso español**

El objetivo de este apartado es dar una visión de qué es el SMI, la evolución que ha sufrido desde su entrada en vigor hasta nuestros días, e introducir una de las herramientas más utilizadas para medir la importancia del salario mínimo en una economía: el Índice de Kaitz. Así pues, en este punto trataré de dar una imagen de la economía centrada en el objeto del estudio (los salarios mínimos) para en el punto posterior analizar los datos que a continuación expondré.

### **4.1. Diagnóstico SMI: Definición y evolución**

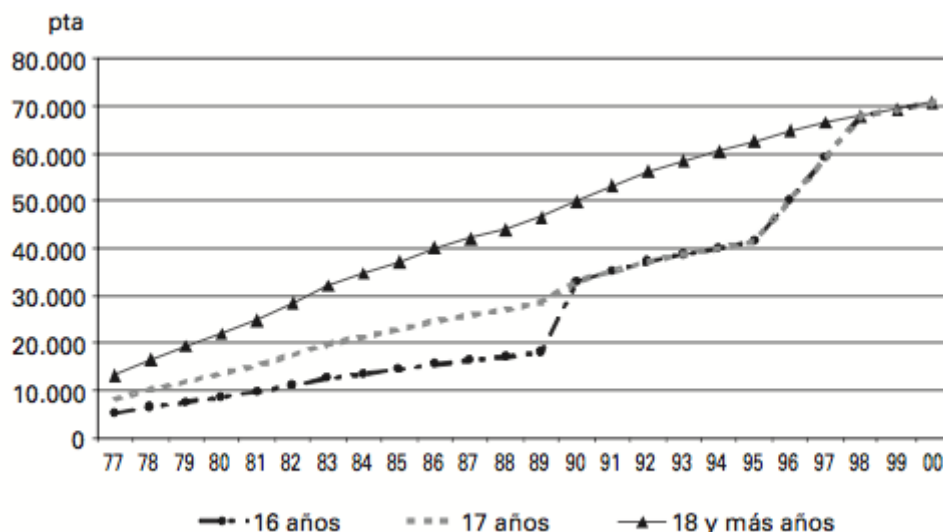
El salario mínimo interprofesional (SMI en adelante) es una cifra que fija la retribución mínima que percibirá un trabajador, con independencia del sector económico, el tipo de contrato (fijo, eventual, temporero...), nivel de cualificación, lugar de residencia, sexo, edad... por una jornada legal de trabajo. Las unidades en que suelen venir expresada esta cuantía son salario/mes o salario/día. Esta cifra la determina el gobierno cada año por medio de un Real Decreto para todos los trabajadores a nivel nacional (distinguiendo también dos grupos diferenciados: los eventuales y temporeros, son personas que no trabajan más de 120 días al año en la misma empresa, y el personal cuyo servicio se dedica al hogar, que cobran por horas). Es importante hacer hincapié en el hecho de que el SMI se entiende fijado para una jornada laboral a tiempo completo, por tanto si algún trabajador hiciera menos horas de las estipuladas como jornada legal, se debería prorratear el número de horas efectivamente trabajadas para calcular cual es en cada caso el salario mínimo que le correspondiera.

En España, esa remuneración mínima entró en vigor en 1963 y ya afectaba a todos los trabajadores, independientemente del sector o categoría laboral. Entonces, la cuantía del SMI se fijaba por provincias y por edades y no fue hasta 1980 que el gobierno empieza a fijar dicha cuantía a nivel nacional, anualmente, por medio de un real decreto. Remitiéndome al artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, el gobierno fija el SMI cada año previa consulta con los agentes sociales (organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas) teniendo en cuenta la evolución del índice de precios al consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta y la coyuntura económica. Desde su origen hasta nuestros días encontramos tres periodos muy diferenciados en cuanto a la fijación del SMI. En su origen, y así continuó siendo hasta 1989, el SMI se fijaba distinguiendo tres tramos de edad para los



cuales existían tres tipos distintos de SMI. El rango de edad en que estaban fijados esos grupos diferenciados fueron variando a lo largo de los años hasta quedar fijados de la siguiente manera en el año 1980: hasta 16 años, 17 años, y 18 años o más. El segundo periodo de la evolución del salario mínimo en España se da entre 1990 y 1997, periodo en el que se reduce a dos los grupos de trabajadores para los que se asigna SMI distintos: menores de 18 años y 18 años o más. Por último, el tercer periodo que comienza en 1998 y comienza con la fijación de un solo SMI para el conjunto de la economía, sin distinción de edad. En el siguiente punto analizaremos las posibles consecuencias que pudiera haber tenido este proceso de homogenización de los salarios mínimos. A continuación adjuntaré dos gráficas que corresponden a épocas distintas de evoluciones del SMI:

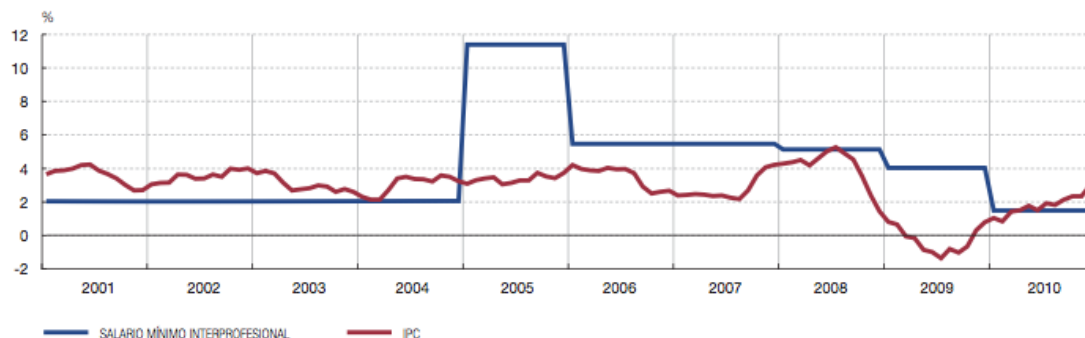
❖ Gráfico1. 4: Evolución SMI



Fuente: Paper “los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil:nueva evidencia con datos de panel”

Este gráfico representa la evolución del SMI desde prácticamente su inicio hasta el final del proceso de equiparación de salarios que supuso el paso de tres tipos distintos de SMI a uno solo. En el siguiente punto de análisis hablaré sobre las posibles consecuencias de llevar a cabo ese proceso.

❖ Gráfico 1.5: Evolución SMI-Inflación



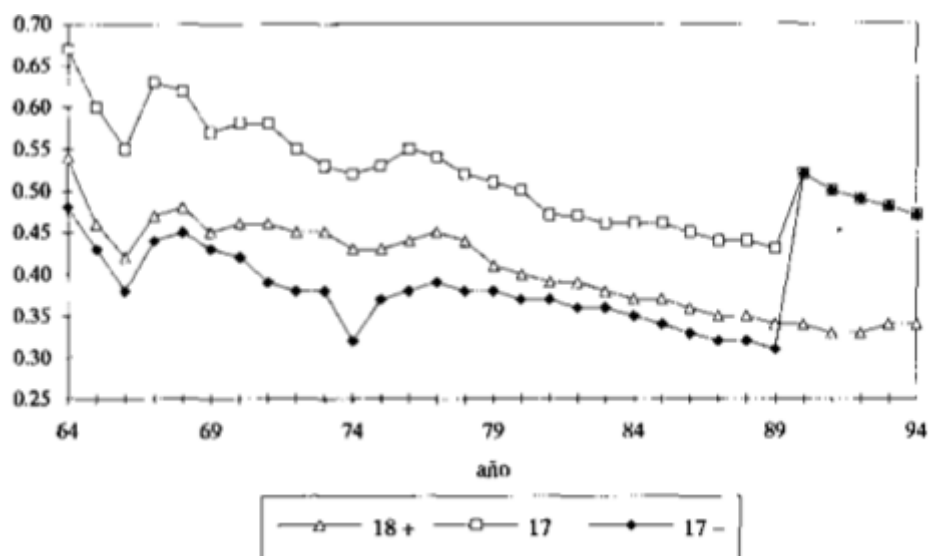
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística.

Esta otra gráfica muestra la continuación de la evolución que ha sufrido el SMI pero en este caso la compara con la evolución del IPC, que también será objeto de estudio en el siguiente apartado.

Una de las herramientas que resultan de mayor utilidad a la hora de cuantificar la importancia que tiene el salario mínimo en la economía es el denominado índice de Kaitz. Éste no es más que el cociente entre el salario mínimo y el salario medio de la economía, es decir, que porcentaje representa el salario mínimo del salario medio de una determinada distribución salarial. Para que resulte más eficiente, en muchos estudios se utiliza el índice de Kaitz ponderado por el grado de cobertura del salario mínimo, para tener en cuenta su incidencia. La explicación de por qué es una buena herramienta para determinar el grado de incidencia del salario mínimo sobre la economía (sobre todo en el nivel de empleo/desempleo) radica en que se supone (en el siguiente punto explicaré porque) que ésta será mayor cuando el salario mínimo en cuestión esté más próximo del salario medio de una determinada distribución salarial. Es decir, cuanto mayor sea el denominado Índice de Kaitz, mayor será el impacto que provoque sobre la economía variaciones en el salario mínimo.

El gráfico que adjunto a continuación representa la evolución que sufrió el Índice de Kaitz entre 1964 y 1994, en el que se aprecia la primera y segunda etapa de ese proceso de homogeneización que sufrió el SMI en el año 1990.

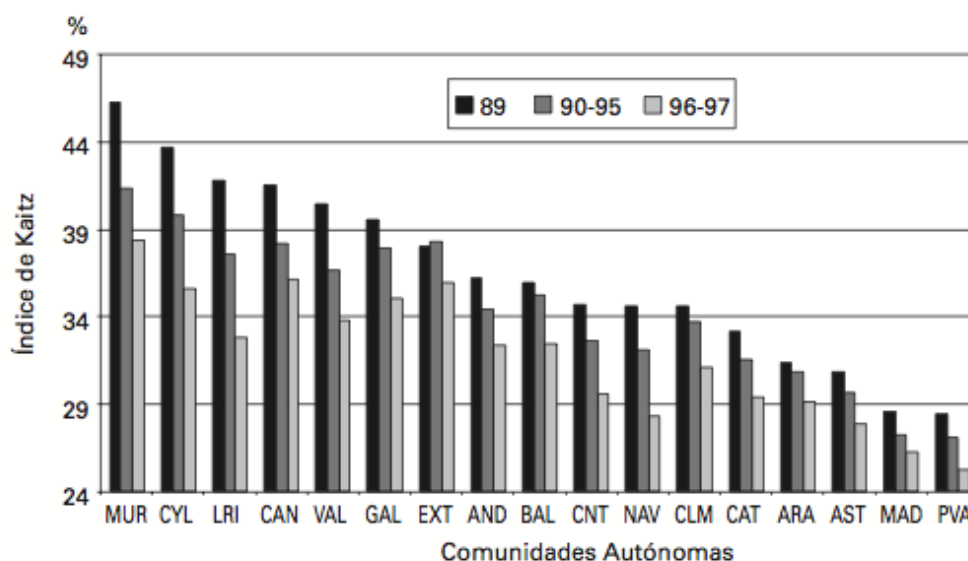
❖ Gráfico 1.6: Evolución Índice de kaitz



Fuente: Paper "los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español"

Como se puede observar en el gráfico anterior aparecen tres líneas, cada una correspondiente a un grupo distinto de edad, hasta 1990, año en el que pasa a haber solamente dos grupos (los que han alcanzado la mayoría de edad y los que no). Esta representación gráfica esconde una implicación que resulta muy interesante desde el punto de vista de política económica: aunque el salario mínimo es mucho mayor para los trabajadores que tienen más de 18 años, su Índice de Kaitz está por debajo durante todo el periodo del de los trabajadores de 17 años. Esto se debe a que el salario medio del grupo de trabajadores de 17 años se encuentra muy por debajo del de los adultos, por lo tanto, la proporción que representa el salario mínimo del medio de su distribución salarial, es mucho mayor. Al tener un Índice de kaitz más elevado serán éstos, a priori, los que más sufrirán las variaciones del SMI (volveremos sobre esta idea en el análisis). El de España es un caso peculiar, porque el hecho de que exista un SMI a nivel nacional y que el país esté dividido en comunidades autónomas, cada una con un salario medio propio, provoca que el salario mínimo no tenga la misma importancia en una región que en otra, debido a que el Índice de Kaitz de las distintas comunidades es distinto. A continuación adjuntaré un gráfico en el que se representa el Índice por comunidades en tres momentos del tiempo diferentes:

❖ Gráfico 1.7: Evolución Índice de Kaitz 2



Fuente: Paper “los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia con datos de panel”

Esta gráfica muestra de manera clara que el Índice de kaitz durante todo ese proceso entre 1990 y 1998 ha ido decreciendo en términos generales para prácticamente todas las comunidades autónomas. Así, podríamos concluir que el Índice de Kaitz en España se redujo de una manera sistemática, esto se debe principalmente, a que el crecimiento del salario medio de la economía estuvo creciendo durante todos los periodos por encima del salario mínimo. En cuanto a las diferencias existentes entre comunidades, serán objeto de estudio en el apartado del análisis de la situación.

Para tener una imagen un poco más global de esta magnitud adjunto el siguiente cuadro en el que se muestra una comparativa internacional del ratio del salario mínimo y el salario medio para algunos países europeos.

❖ Cuadro 2.1: Comparativa internacional Índice de Kaitz

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bélgica	47,6	46,2	45,5	45,7	45,5	45,3	...	...	44,7	...
Bulgaria	38,8	40,4	41,4	46,6	44,7	42,1	39,5	38,3	35,8	33,7
República Checa	36,9	38,1	38,4	39,1	39,7	38,1	35,2	34,0	33,3	32,5
Estonia	30,5	32,4	34,6	33,2	30,5	30,4	34,9	36,2	35,6	33,8
Irlanda	...	43,4	...	...	39,7	38,6	38,0	41,5	41,8	41,9
Grecia	54,7	48,8	47,7	48,7	47,7	46,4	48,4	50,7	40,4	50,1
<b>España</b>	<b>33,5</b>	<b>32,9</b>	<b>33,6</b>	<b>35,1</b>	<b>35,8</b>	<b>36,5</b>	<b>35,2</b>	<b>35,1</b>	<b>35,3</b>	<b>34,6</b>
Francia	...	...	...	...	...	46,9	47,3	47,9	47,4	...
Letonia	37,4	39,9	41,9	36,2	33,3	34,2	36,2	40,9	42,2	45,1
Lituania	43,7	42,1	45,4	44,9	42,1	38,7	39,6	40,5	42,0	41,1
Luxemburgo	45,5	46,6	46,0	46,8	46,2	46,8	...	45,4	45,9	46,7
Hungría	42,1	42,2	41,2	41,3	41,7	39,8	38,5	38,6	38,8	39,1
Malta	44,9	48,2	47,4	50,5	50,4	49,0	48,8	45,2	46,2	47,4
Holanda	49,3	47,7	46,1	45,5	44,1	44,2	44,2	44,1	44,6	...
Polonia	33,0	33,9	35,1	33,7	36,1	32,4	35,7	39,7	40,4	38,3
Portugal	43,0	40,7	40,0	40,5	40,7	41,6	44,6	43,2	42,8	42,6
Rumanía	31,3	37,3	34,4	32,6	30,2	29,1	30,1	33,3	32,3	35,8
Eslovenia	45,3	45,8	45,9	46,2	45,2	43,4	41,0	41,1	47,5	50,0
Eslovaquia	32,4	34,0	34,1	34,4	34,8	...	34,7	36,5	36,6	36,6
Reino Unido	34,6	34,5	36,5	37,9	37,9	38,9	38,1	38,4	38,2	38,5

FUENTE: Eurostat.

## 4.2. Análisis

Antes de empezar de lleno con el análisis del tema que nos ocupa, es importante destacar el hecho de que desde un punto de vista teórico no existe un consenso sobre los efectos que provoca la implantación o el aumento de un salario mínimo en una economía. Todos los economistas coinciden en que en el marco de un mercado de trabajo perfectamente competitivo un salario mínimo por encima del equilibrio reduciría (salvo lo expuesto por los defensores de los salario de eficiencia) el nivel de empleo de la economía. De la misma manera, se entiende que en un mercado con rasgos monopsonísticos, al menos en un tramo (como vimos en apartados anteriores), un aumento de salario mínimo aumentaría el empleo y la eficiencia (al reducir el paro y aumentar las retribuciones de los trabajadores) hasta que, como consecuencia del aumento, el salario se situara por encima del que se obtendría en un mercado de competencia perfecta (entonces, cualquier aumento de salario reduciría de forma inmediata el empleo).

El problema es evidente, no existen casos empíricos que se ajusten perfectamente a un tipo de mercado u otro. En el caso del mercado de trabajo español, por una parte, no tendría mucho sentido calificarlo de monopsonio porque existen una gran cantidad de empresas que compran servicios del





trabajo, siendo una postura muy poco realista pensar en una especie de coalición entre ellas para conseguir más poder de mercado frente a los trabajadores (las empresas compiten entre ellas no contra sus trabajadores). Por otra parte, hay varios motivos por los que tampoco tendría mucho sentido pensar que la economía española cumple con los requisitos necesarios para ser considerada de competencia perfecta. Algunos de esos motivos serían: la poca competitividad con la que se fijan los salarios (son más bien fruto de la negociación colectiva), los contratos se someten a restricciones institucionales muy fuertes que son difíciles de quebrantar, la escasa movilidad laboral derivada de las distorsiones en los sistemas de precios y salarios, etc. Así, las evidencias empíricas parecen la única manera seria de enfocar la problemática.

#### **4.2.1. ¿A quién afecta el SMI y por qué?**

Para analizar si efectivamente existen efectos sobre la economía (empleo) ante variaciones del salario mínimo lo primero que trataré es de identificar quién se podría ver afectado ante cambios en SMI y por qué.

Para ello nos basaremos en supuestos que bajo mi punto de vista son bastante creíbles y realistas. El primero de estos supuestos será el de que los salarios van estrechamente ligados a la productividad, de manera que los trabajadores más productivos serán los que recibirán salarios más altos porque podrán “justificar” su sueldo (la idea básica es que se les debe retribuir según el servicio que prestan a la empresa que los emplee). Este supuesto adquiere una gran importancia debido a que para los empleadores, no será sostenible la situación de mantener a un trabajador pagándole un salario que supere su productividad. Por tanto, la imposición de un salario mínimo afectará de manera clara y directa a todos aquellos trabajadores cuya productividad del trabajo esté por debajo del mismo, sin tener, a primera vista, efectos sobre el resto de trabajadores.

Para entender mejor la incidencia que tendría el SMI según lo mencionado anteriormente, utilizaré un ejemplo que creo aclarará de manera sencilla la situación. Consideraremos un caso muy simplificado en el que un empresario contrata a un trabajador para producir mesas. De acuerdo con las horas que estipula su contrato de trabajo que debe realizar y con las herramientas y maquinaria de que dispone, el empresario supone que el trabajador será capaz de producir 20 mesas en un mes. En este caso, el salario que el empresario ofrecerá a su trabajador no podría superar en ningún caso al valor que pretende obtener de la venta de las 20 mesas (de lo contrario estaría pagando un precio superior al valor de la producción). En caso de que esta premisa no se cumpliera, la empresa tarde o temprano incurriría en pérdidas y quebraría (ya que los costes superarían a los ingresos).



Después de entender que esa situación es insostenible para los empresarios, el siguiente paso es saber cuál va a ser su reacción ante una subida del SMI. Pues bien, según lo mencionado hasta el momento, parece lógica la premisa de que los empleadores tan solo mantendrán en su plantilla, aumentándoles el salario (por el aumento del SMI), a aquellos trabajadores que antes cobraran menos de esa cantidad, siempre y cuando ésta no supere su productividad.

Así pues, será sobre el colectivo con una productividad del trabajo más baja sobre el que recaerán con más fuerza los efectos de incrementos en el salario mínimo. Si nos fijamos en la evolución de la productividad a lo largo del ciclo vital del trabajador, observamos que son los trabajadores más jóvenes y también los más veteranos (a partir de 50 años) los que a priori tendrían más problemas para compensar las subidas de SMI. Sin embargo, prácticamente la totalidad de los trabajadores cuya edad supera los 50 están ya cubiertos por la negociación colectiva, por tanto, no deberían en principio preocuparnos mucho. Entonces, su poca formación y experiencia, provocará que los jóvenes sean el sector de la población cuya productividad del trabajo sea menor, y por tanto, según lo que hemos visto, los que reciban retribuciones menores por el mismo. Éste será pues, el grupo más afectado, ya que les resultará más difícil que al resto compensar vía productividad el aumento del salario.

Llegados a este punto, me gustaría poner especial énfasis sobre un tema determinado. Hemos llegado a la conclusión de que los jóvenes son el grupo más afectado de la distribución, añadiendo además que prácticamente no tiene efecto sobre aquellos trabajadores de edades intermedias. No parecería muy descabellada la idea de que un aumento de salario mínimo pudiera incluso tener un efecto positivo sobre el empleo de este segundo grupo mencionado. Trataré de mostrar esta evidencia sin necesidad de utilizar ninguna explicación excesivamente compleja, con el siguiente ejemplo:

En el mercado hay dos tipos de trabajador: Junior y Senior. Lo que diferencia a estos dos tipos de trabajadores son sus productividades y sus salarios, de manera que un trabajador Senior es capaz de fabricar 4 mesas en un día mientras que un trabajador Junior solamente es capaz de fabricar 1,5. El salario de Senior es de 5€/día y el de Junior 2€/día, que además coincide con el salario mínimo de la economía. En nuestro ejemplo, un empresario tiene dos trabajadores Junior y uno Senior, de manera que su empresa consigue fabricar 7 mesas al día ( $1,5 \cdot 2 + 4$ ) y el salario total que debe pagar al conjunto de sus trabajadores asciende a 9€. Supongamos ahora que el salario mínimo, que es el percibido por los trabajadores Junior, aumenta de 2€/día a 3€/día. En esta situación, el salario de los trabajadores Senior no se vería afectado porque



seguiría estando por encima del mínimo, sin embargo, si quisiéramos mantener a los trabajadores Junior sí deberíamos aumentarle el salario hasta 3€/día. Entonces, si el empresario no hiciera cambios en su plantilla, la nueva situación de la empresa sería la siguiente: fabrica el mismo número de mesas, 7, pero su gasto de personal es ahora de 11 € ( $3 \cdot 2 + 5$ ). Si ante esta nueva función de costes el empresario sustituyera los dos trabajadores Junior por uno Senior, estaría obteniendo un número de mesas mayor ( $8 = 4 + 4$ ) teniendo que pagar menos a su plantilla ( $10 \text{€}/\text{día} = 5 + 5$ ).

De esta manera vemos que la razón por la que el empresario tenía contratado al trabajador Junior, es porque le salía más barato, aunque su producción fuera menor de lo que sería en el caso de tener contratados solo trabajadores Senior. Desde el momento en que el coste para el empresario de mantener a esos trabajadores de productividades tan bajas aumenta, lo más normal es que éste los sustituya por trabajadores mejor cualificados. La ventaja es que pagando prácticamente lo mismo (nuestro ejemplo es un caso extremo en el que incluso le salía más barata la sustitución) obtendrá una producción mayor. Esto resultaría paradójico ya que la razón de ser del salario mínimo es precisamente la de dotar a aquellos trabajadores de ingresos bajos de una retribución que les permita cubrir sus necesidades básicas. Según lo que hemos visto, los trabajadores con salarios más bajos serán los que presenten menor productividad del trabajo, y estos son, en su mayoría, los jóvenes, por tanto, la política (no hay duda de que la intención es loable) estaría dejando sin empleo a aquellos individuos que precisamente pretendía proteger.

#### **4.2.2..Análisis de la evolución del SMI desde su inicio**

##### **4.2.2.1.Proceso de homogeneización**

Ahora que sabemos que será sobre el grupo de personas más jóvenes sobre los que recaerá con más fuerza el impacto del aumento del SMI, analizaremos, con datos, el proceso de homogeneización que sufrió el SMI para pasar de tres tipos a uno solo, y cuyo grupo más afectado fue efectivamente, el de la gente joven.

Como ya apunté en apartados anteriores, en 1990 comienza el proceso de equiparación de salarios entre los, hasta el momento, tres grupos existentes. Antes de aquello todos los grupos habían experimentado evoluciones similares, sin embargo, la gran diferencia que separaba los distintos tipos de salarios, provocó que en ese proceso de homogeneización la evolución de los salarios de los dos grupos menores (menos de 17 años y 17



años) sufriera en muy poco tiempo un aumento fortísimo. En un año en el que la inflación fue de un 6,55%, el grupo de trabajadores de menores de 16 años vio incrementado su salario en términos nominales en un 83% (76% en términos reales), el grupo de trabajadores de 17 años, sufrió un aumento del 15% nominal (8,7% en términos reales), mientras que los trabajadores adultos tan solo sufrieron una subida del 7% (0.6% real). Las cifras tanto de ese año como de los posteriores asustan, y es que diez años después, el salario mínimo de los trabajadores de 16 años aumentó un 284% (lo que equivaldría a un 28,4% anual) y el de los trabajadores de 17, un 142% (suponiendo esto un 14,2% anual).

Llegados a este punto, es necesario hacer una puntualización. Si con la existencia de un solo salario mínimo hemos visto que los trabajadores más jóvenes son los más afectados debido principalmente a su poca productividad (derivada de su poca preparación y experiencia) la influencia de pasar de tener un salario mínimo propio a compartirlo con el de los adultos (más productivos) ya de por si les haría perder empleo, pero si además sumamos a ello el brutal aumento anteriormente mencionado, nos podemos hacer una idea de lo perjudicial que resultó para los trabajadores comprendidos entre esas edades aquella medida. Como prueba de ello, están los datos de paro juvenil, que muestran que en los dos años siguientes al inicio de ese proceso de equiparación de salarios, aumentó hasta 14,3 puntos porcentuales.

#### **4.2.2.2.Últimos años**

La representación de la evolución del SMI durante la última década en nuestro país está en el gráfico 1.5 del apartado anterior. Al comienzo de este periodo (2000/2010) el SMI crecía anualmente de manera constante a un 2%, cifra que coincidía plenamente con el objetivo de nivel de precios del Banco Central Europeo. Esta tendencia se rompe a mediados del año 2004, en el que el gobierno aprueba una subida del 6,6% del SMI y del 4,8% a principio del año 2005, siendo pues un aumento acumulado en un solo año del 11,4%. Además, en los años posteriores, el SMI continuó evolucionando por encima de la inflación. Estos aumentos desmesurados son peligrosos en cualquier economía porque si por las causas que fuera, ésta entrara en crisis, como es el caso de la economía española, podría dificultar el proceso de ajuste de presionar los salarios hacia abajo.

En conjunto, entre los años 2004 y 2010 el salario mínimo pasó de ser de 460,5€ a 633,3, lo que supone una subida acumulada del 37,5% (un aumento anual promedio de 6,25 puntos porcentuales). Después, inmersos ya en plena crisis económica, el crecimiento en 2011 fue muchísimo más ligero, del 1,3%, y quedo en 2012 congelado en la cifra de 641,4 €/mes.



### **4.2.3. Análisis Índice de Kaitz**

En este apartado analizaré la evolución que ha experimentado el Índice de Kaitz y las posibles implicaciones que éste esconde. Con los dos gráficos vistos en el apartado anterior (1.6 y 1.7), es fácil adivinar la tendencia que tuvo este indicador hasta el comienzo de la década del 2000, a excepción del proceso de equiparación para los trabajadores más jóvenes. Desde prácticamente su instauración, el Índice de Kaitz ha ido decreciendo, ya que el crecimiento experimentado por el SMI ha sido inferior al del salario medio de la economía. Sin embargo, esta tendencia se rompe a principios del año 2000 en la que, como vimos en el punto anterior, durante una serie de años el incremento del SMI se produjo por encima de la inflación, es decir, por encima de la evolución de los precios y los salarios. Por tanto, el salario mínimo estuvo creciendo por encima del salario medio, lo que hizo que aumentara el Índice de Kaitz. Lo que ocurra con este índice es de gran importancia debido a que cuanto más elevado sea este, es decir, cuanto más próximo esté el salario mínimo del salario medio de la economía, la probabilidad de que el SMI esté fijado por encima de la productividad laboral, es mucho mayor. En otras palabras, si la hipótesis es cierta y efectivamente el salario mínimo afecta a la tasa de empleo de la economía en que se implanta, cuanto mayor sea la relación entre el salario mínimo y el salario medio (cuanto mayor sea el Índice de Kaitz), mayor debería ser la tasa de desocupación en la zona.

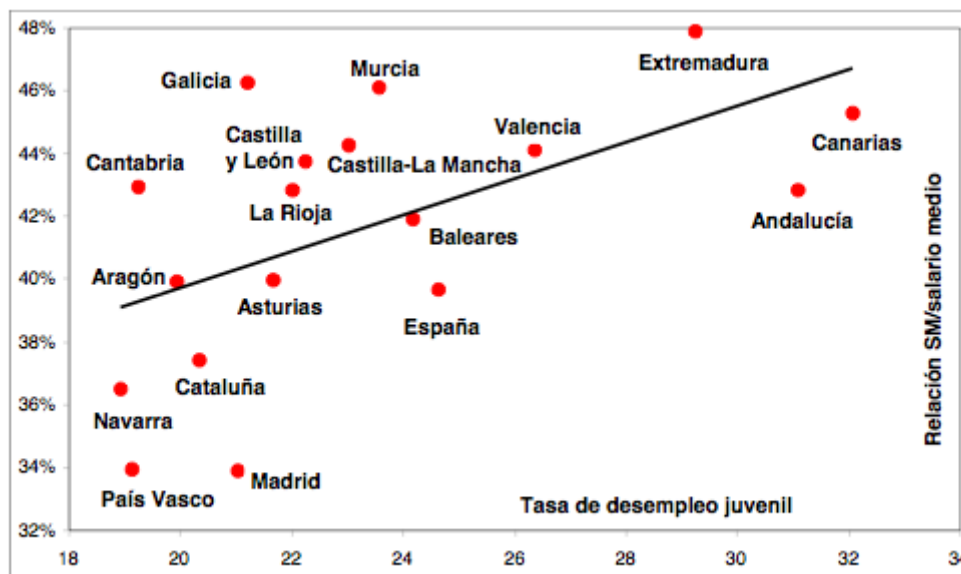
Al ser un caso peculiar, en España podría ser que las políticas de carácter nacional que pudieran llevarse a cabo no tuvieran el mismo efecto en todas las comunidades autónomas. Y es que aunque el SMI se fija anualmente para el conjunto de la economía, la proporción que ello representa con respecto al salario mínimo puede variar de una región a otra debido precisamente a que el salario medio no es el mismo en todos los lugares de España.

Utilizaré datos de 2008 para analizar lo que pudiera pasar si aplicáramos ciertas políticas con respecto al SMI. En aquel año, el salario promedio para toda la economía fue de 1513 €/mes, mientras que el SMI vigente se fijó en 600. Debido pues, a la heterogeneidad del salario medio, obtendremos Índices de Kaitz muy diferentes entre las distintas comunidades. Si nuestras suposiciones son ciertas, las comunidades con mayor tasa de paro debieran ser también las que mayor Índice de Kaitz presentaran y al revés. Así pues, en promedio, las tres comunidades con más paro de España, fueron Extremadura, Andalucía y Canarias, presentaron una tasa promedio del 16,7% y un índice de Kaitz del 45,3%. Por el otro lado, en promedio, las tres comunidades con menos paro de España, fueron Navarra, País Vasco y Aragón, presentaron una tasa del 6,7% y un índice de Kaitz del 36,7%. Así pues, se confirma nuestra



teoría, Cuanto mayor es la relación entre el salario mínimo y el medio, mayor tiende a ser la tasa de paro del lugar. Para corroborar lo anterior, presento una gráfica en la que se adivina una tendencia a que aumente la tasa de desempleo cuanto mayor sea el Índice de Kaitz.

❖ Gráfico 1.8: Índice de Kaitz-Paro por comunidades autónomas



Fuente: Paper “Incidencia del incremento del salario mínimo en la tasa de desempleo”

Evidentemente no estamos hablando de una relación matemáticamente perfecta, es decir, los datos no siguen una alineación perfecta. Es evidente que la tasa de empleo de una economía no depende única y exclusivamente de la relación entre el salario mínimo y el medio (ésta es solo una de las muchas herramientas que maneja el gobierno para incidir en el mercado de trabajo, pero no es la única ni la más poderosa), lo que es cierto es que en términos generales, los datos nos dan la razón. Entonces sería posible que en una situación de crisis como la actual, aun reduciendo el SMI, el empleo cayera al año siguiente, sin embargo, seguro que el aumento del paro sería más reducido que si se hubiera mantenido igual el SMI. En otras palabras... “Ceteris Paribus” el aumento del salario mínimo por encima del salario medio provoca paro.

#### **4.2.4. Cobertura de la negociación colectiva**

Tradicionalmente, la economía española ha venido manteniendo una proporción muy baja de perceptores de SMI, lo que sumado a un Índice de Kaitz no muy elevado, tan solo encuentra explicación si analizamos el papel que juega la negociación colectiva a la hora de fijar los salarios en España. Durante el desarrollo del trabajo he estado hablando del impacto que provoca sobre la economía la implantación o el aumento de un determinado salario mínimo, así que el análisis relevante sería el de averiguar cuál es el margen operativo que la negociación colectiva le deja al SMI.

Es importante apuntar que las remuneraciones pactadas en las negociaciones colectivas tienden a estar por encima del SMI (no pueden ser menores por ley). Por tanto, es evidente que todos los trabajadores asalariados en España tienen unas garantías que bien vendrán fijadas por los mínimos en los convenios de sectores de producción o rama de actividad, ya sea territorial o nacional, o bien por los mínimos establecidos por el Gobierno mediante la fijación del SMI.

Entonces, encontramos que de una manera u otra los empleados tienen salarios mínimos garantizados y que esta peculiar situación del mercado laboral provoca la coexistencia de dos salarios mínimos.

Según la Encuesta de la Negociación Colectiva, en España cerca del 90% de los trabajadores asalariados del sector privado (en este porcentaje no se han tenido en cuenta las personas que trabajan para la administración pública) están cubiertos por la negociación colectiva. Así pues, encontramos que tan solo un 10% de los asalariados del sector privado no se encuentran afectados por la negociación colectiva, además, cabe destacar que tanto los puestos de alta dirección como los trabajadores con alta cualificación, son categorías que apenas aparecen en las tablas salariales de los convenios. Por tanto, si del 10% no sujeto a la negociación colectiva un porcentaje alto representa a trabajadores con un alto nivel de cualificación (que siguiendo el supuesto de correlación entre salario y productividad/cualificación no estarán sujetos al SMI porque estarán cobrando sueldos muy superiores), estamos en disposición de afirmar que la proporción de trabajadores con baja cualificación/productividad (que son en definitiva a los que se pretende llegar utilizando esta herramienta) es muy reducida, igual que reducido es el margen que la negociación colectiva deja al SMI.

Según los datos de un informe publicado por el Banco de España en diciembre de 2012, únicamente entre el 0,6% y el 0,9% de los trabajadores se han visto afectados durante la última década por variaciones sobre el SMI. No



obstante, hay que aclarar que en su informe, el Banco de España tan solo considera afectados aquellos trabajadores “cuyo salario en un año determinado se sitúa por debajo del nivel establecido para el SMI el año siguiente”. En el siguiente cuadro se muestra la evidencia de los datos aportados anteriormente.

❖ Cuadro 2.2: Porcentaje de trabajadores afectados por SMI

	Grupos de edad				
	TOTAL	16-24	25-32	33-45	46-64
2004	0,88	1,74	1,01	0,69	0,63
2005	0,78	1,53	0,85	0,64	0,59
2006	0,76	1,48	0,79	0,64	0,62
2007	0,59	1,14	0,58	0,53	0,50
2008	0,93	2,06	0,87	0,83	0,77
2009 (a)	0,14	0,27	0,58	0,51	0,11

FUENTE: Muestra Continua de Vidas Laborales.

Como podemos observar, para el período estudiado, en ningún caso el porcentaje de trabajadores afectados (según la definición apuntada en el párrafo anterior) supera el 1% para el total de la distribución. Sin embargo, una puntualización importante es que en todos los años el porcentaje de jóvenes afectados dobla o incluso triplica a los grupos de trabajadores de edades intermedias o a los mayores.

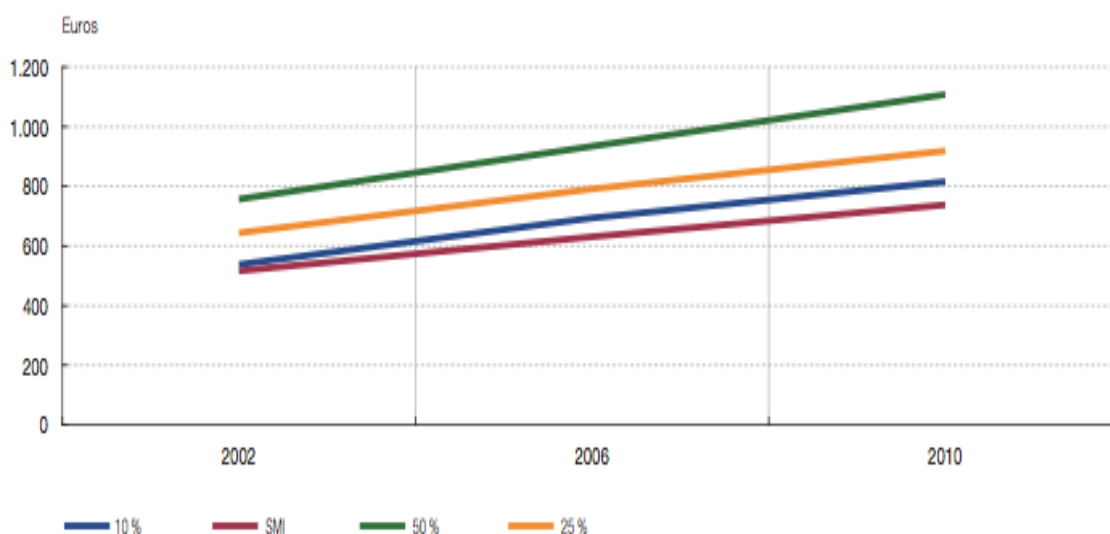
Todos estos datos han sido muy utilizados por aquellos economistas que defienden que el salario mínimo no tiene efectos sobre el empleo. Según esta teoría, al coexistir dos tipos de salario mínimo en la economía española (SMI y negociación colectiva) y estar la gran mayoría de los asalariados (salvo el 0,6%/0,9%, según muestra el cuadro) afectados por los salarios fijados por la negociación colectiva, superior al SMI fijado por el Gobierno, el SMI tiene poco peso y poca influencia debido principalmente a que el grupo al que afecta es tan reducido que sus efectos son inapreciables en el conjunto de la economía. Al haber dos suelos salariales y estar prácticamente la totalidad de la sociedad sujeta al suelo superior, el inferior carecería de importancia y utilidad.

Lo que no tienen en cuenta estos economistas al formular este tipo de teorías, es algo sobre lo que el Banco de España profundiza especialmente en su informe. Y es que parece ser que los salarios que aparecen en las negociaciones colectivas podrían haberse estipulado indexándolos a las cifras que marca el SMI. Esto significa que los movimientos del SMI se han trasladado a los salarios base de los convenios. Para apoyar esta hipótesis adjunto el siguiente gráfico:





❖ Gráfico 1.9: Correlación SMI-Negociación colectiva



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística.

En esta representación gráfica se observa, por una parte, la evolución entre los años 2002 y 2010 del SMI, y por otra, la evolución de los salario base negociados en convenios relativos a los percentiles 10, 25 y 50 de la distribución de trabajadores no cualificados con menos de un año de antigüedad (que son los potencialmente afectados por el SMI). Se ve claramente que los aumentos de los salarios base de los convenios se han movido de forma paralela a los aprobados por el gobierno en el SMI. Lo que significa que, no solo tiene importancia el efecto directo que tiene una subida del SMI, sino que es importante mantenerse alerta por los posibles efectos indirectos que ésta provoca. El motivo es simple, si damos por buena la teoría de que los aumentos del SMI se trasladan a los salarios base estipulados en convenio, lo que está ocurriendo es que aumentan los dos suelos salariales, tanto el SMI como el de negociación colectiva, que como veíamos anteriormente afectaba a prácticamente el 90% de los asalariados del sector privado. Por tanto, girando la situación totalmente frente a los que defendían que no había efectos precisamente porque la negociación colectiva afectaba a más gente que el SMI, observamos que son prácticamente todos los trabajadores que de una manera u otra terminarán viéndose afectados por estas medidas.

Para tener una visión clara y fácil de los efectos directos e indirectos del SMI, me remitiré a una estimación econométrica que incluye el Banco de España en su informe y cuyo cuadro adjunto a continuación:

## ❖ Cuadro 2.3: Probabilidad de perder empleo

	Efecto directo			Efecto directo e indirecto			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Brecha entre el salario y el SMI (a)	16-24 años	7,6*** (2,05)	7,3** (2,94)	9,32*** (2,95)	7,91*** (2,05)	7,59** (2,94)	9,64*** (2,95)
	25-32 años	2,6 (1,99)	4,0 (2,82)	1,9 (2,89)	2,72 (1,99)	4,17 (2,82)	1,9 (2,89)
	33-45 años	5,129*** (1,97)	11,9*** (2,81)	2,0 (2,84)	5,32*** (1,97)	12,37*** (2,81)	2,0 (2,84)
	Más de 45 años	14,199*** (2,05)	17,95*** (2,92)	9,2*** (2,94)	14,44*** (2,05)	18,43*** (2,92)	9,24*** (2,94)
Brecha entre el salario y 1,1 veces el SMI (b)	16-24 años	...	...	...	1,59*** (0,28)	0,89** (0,42)	2,26*** (0,39)
	25-32 años	...	...	...	0,67*** (0,26)	0,77** (0,34)	0,55 (0,4)
	33-45 años	...	...	...	1,69*** (0,25)	2,72*** (0,36)	0,52 (0,37)
	Más de 45 años	...	...	...	3,19*** (0,33)	4,35*** (0,5)	1,21*** (0,45)

FUENTE: Muestra Continua de Vidas Laborales (2005-2010).

La tabla anterior muestra la probabilidad de los individuos divididos por sexo y edad de perder su puesto de trabajo ante una subida de 100€ en el SMI. El apartado “A” tan solo muestra el efecto sobre individuos cuyo salario se encuentra por debajo del salario mínimo del año siguiente. De igual forma el apartado “B” muestra el efecto sobre trabajadores cuyo salario se encuentra entre el SMI del año siguiente y 1,1 veces ese mismo valor.

Lo primero que observamos es que la tabla ratifica todo lo mencionado anteriormente durante el desarrollo del trabajo; por una parte los jóvenes y los mayores serán los que más problemas tendrán para compensar la subida del SMI vía productividad, por esa razón su probabilidad de perder empleo es mayor al resto, y por otra parte, los trabajadores de edades inmediatamente superior a los jóvenes es el único grupo que presenta resultados no significativos de perder empleo (fenómeno que podría quedar explicado por el efecto sustitución, explicado en profundidad en apartados anteriores).

En las tres últimas columnas de la tabla, está cuantificado el efecto sobre aquellos trabajadores que tuvieran un salario lo suficientemente bajo como para poder llegar a verse afectados por variaciones importantes del SMI, como la presentada en la estimación. El resultado es que evidentemente existe un efecto indirecto sobre la posibilidad de perder empleo aunque este sea de menor valor que el efecto directo. Entonces, siempre y cuando los aumentos en

el SMI se terminen trasladando a los salarios negociados en los convenios, podría observarse un efecto sobre un grupo de trabajadores mayor al potencialmente afectado.

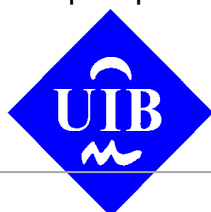
## **5.Propuestas para España**

Después de todo el análisis realizado hasta el momento, de evidenciar los efectos que tiene el aumento del SMI en España, y sabiendo de la delicada situación de su mercado laboral, la política sobre los salarios mínimos es una iniciativa que no debiera pasar desapercibida para los gobernantes. Y es que España es uno de los países de la Unión Europea con la tasa de desempleo más alta, siendo éste uno de sus problemas más acentuados a día de hoy. Además de tener una de las tasas de paro más altas estudiando el total de la economía, la tasa de paro juvenil en España es también excesivamente elevada y, siendo éste el grupo sobre el que más efectos provoca el SMI, ésta se postula como una herramienta de gran utilidad. Es evidente que el empleo en España depende de múltiples factores y que posiblemente el papel del SMI no sea de los más determinantes, sin embargo, la evidencia apunta a que si tenemos dos economías idénticas en las que la única diferencia la encontramos en la evolución del SMI la tasa de desempleo de la economía con salario mínimo más elevado será mayor. Lo que quiero decir con esto es que, aunque no sea la medida más efectiva ni sobre la que más reformas deba hacerse para mejorar la competitividad del mercado laboral español, las políticas adecuadas sobre el SMI podrían disminuir la tasa de desempleo o al menos, desacelerarla (que en la situación económica en la que vivimos, ya es un paso muy importante).

### **5.1.Reducción del SMI**

Antes de proponer una reducción del salario mínimo, propuesta con la que muchísimos economistas estarían en desacuerdo por el hecho de estar “reduciendo” el bienestar de la sociedad, me gustaría hacer un paréntesis para ver cuál ha sido la evolución de la inflación y la fijación de salarios durante las últimas décadas en este país y hacer varios comentarios al respecto.

Por diversos motivos en los que no entraré por no ser éste el principal objetivo del presente estudio, la inflación en España, al igual que en el resto de países europeos periféricos, ha seguido una evolución que ha estado muy por encima del objetivo fijado por el Banco Central Europeo. En el contexto en el que nos encontramos, unificados monetariamente, el único modo de ganar o perder competitividad, al no tener el tipo de cambio como elemento de ajuste, se encuentra en la distinta evolución de los precios domésticos. De manera que si la evolución de los precios de un país A aumenta un 5% y los precios de un país B aumentan un 10%, al año siguiente, al país A le saldrá más caro comprar productos del país B y al revés. El país cuyo aumento de inflación fue



de un 5% ganó competitividad frente al país que aumentó sus precios en un 10%, desequilibrio que se traducirá en un futuro en variaciones de las balanzas comerciales de los respectivos países.

Así pues, tras esta breve explicación, podríamos afirmar que la economía española, al mantener una inflación superior a la media de los países de la zona euro, ha estado perdiendo competitividad durante estas últimas décadas. Todo esto adquiere relevancia por la manera en la que se fijan los salarios en los convenios colectivos en España. El poder de negociación de los sindicatos españoles provoca que éstos pidan aumentos salariales a medida que aumente el nivel de precios, de esta forma no pierden poder adquisitivo. El problema que esto supone es que el nivel de salarios va ligado a inflación, cuya evolución ha estado sistemáticamente por encima de la de la productividad laboral.

Y éste es el punto clave. Si admitimos la realidad de que los salarios en España las últimas décadas han aumentado a la par que los precios, por encima de la productividad, y admitimos también la realidad de que durante la última década el SMI en España ha aumentado por encima de la inflación, es obvio que su evolución ha sido desmesurada.

Y es que si bien es cierto que los empleados tienen derechos y sus retribuciones tienen que ser justas y el gobierno no debe permitir explotaciones, creo que todo el mundo estaría de acuerdo en tachar de injusta la idea de plantearle a un empresario una subida de salario mínimo por encima de los precios, que a su vez están aumentando por encima de la productividad. La razón de ser de una empresa es la de la obtención de beneficios, así que ante esta situación, se vería obligado a deshacerse de algunos trabajadores.

Después de estas reflexiones, podemos concluir que los últimos años la evolución de los salarios mínimos en España ha sido desproporcionada. Y aunque también deberían bajarse los salarios medios de la economía para recuperar la competitividad perdida, es cierto que rebajar los mínimos salariales no haría daño a la creación de empleo en nuestro país.

Entonces, tras exponer las razones por las que la bajada del SMI no es una idea descabellada, me basaré en los datos aportados en el análisis del punto anterior sobre el Índice de Kaitz de las comunidades autónomas. Según estos datos, tan solo hay 5 comunidades (Aragón, Cataluña, Navarra, País Vasco, y Madrid) cuyo Índice de Kaitz no supere el 40%, la propuesta sería crear un salario mínimo que consiguiera que el Índice de Kaitz de todas las comunidades autónomas del país, presenten esa cifra. Según un estudio de la IESE (Universidad de Navarra), si se hubiera reducido en 2009 el salario



mínimo de manera que en todas las autonomías su salario mínimo hubiera llegado a representar el 40 % de sus respectivos salarios medios, se habrían creado alrededor de 416.000 puestos de trabajo. La mayor parte de este ajuste se habría producido en Andalucía (que habría visto recortada su tasa de desempleo en un 2,2%), la Comunidad Valenciana (Con una potencial reducción de desempleo de 3,2%) y Galicia (podría ceder la tasa de desempleo hasta en 4 puntos porcentuales).

La cuantía en la que debe quedar fijado el SMI puede ser discutible, lo que no es discutible es que en la situación económica en que está inmersa el país, mantener salarios mínimos que representen prácticamente el 50% del salario medio de distintas regiones españolas, es excesivo. Por tanto, lo lógico sería reducir esas cuantías. Además, esta medida solo traería efectos positivos en cuanto a empleo a un total de once comunidades autónomas, sin apenas consecuencias para las cinco que ya tenían un Índice de Kaitz por debajo del 40%. A aquellos que digan que provocaría más pobreza en aquellas regiones en que la relación entre el salario mínimo y el medio ya era baja, habría que recordarles que la principal causa de pobreza del país es el desempleo, al que no le hace ningún daño esta política. Por tanto, desde este punto de vista, podríamos incluso afirmar que políticas de este tipo reducen la pobreza.

## **5.2. Vuelta al antiguo sistema**

Otra propuesta que creo mejoraría el mercado laboral sería crear distintos tipos de SMI para diferentes grupos de edad. Esto se fundamenta en el tema que más ha merecido atención durante el desarrollo de todo el trabajo. El hecho de que los jóvenes tengan menos experiencia y formación que los trabajadores de edades intermedias, provoca que su productividad relativa se encuentre por debajo. Por lo tanto, y sabiendo que los salarios tienen que ir en consonancia con la productividad del trabajo de los empleados, no sé hasta qué punto tiene sentido mantener un salario mínimo que afecta por igual a los dos colectivos. Como analizamos en puntos anteriores, si un empresario tiene que contratar a algún trabajador y tiene que elegir entre dos tipos de trabajadores distintos con productividades distintas al mismo salario, siempre se decantará por el trabajador de mayor productividad. Por lo tanto, bajo mi punto de vista el sistema actual perjudica la creación de empleo juvenil.

Esta grave situación podría solucionarse si dividiéramos por ejemplo en dos grupos a los perceptores del SMI. De esta manera, podríamos crear un grupo de trabajadores que representara a los jóvenes, por debajo de 19 años, y otro que representara al resto de trabajadores, 19 años o superior. Y a partir



de aquí, fijar los distintos SMI acorde con la productividad de los distintos grupos de perceptores del salario mínimo.

Al tener los trabajadores jóvenes salarios medios más bajos que los adultos y el mismo SMI, en el sistema actual presentan un Índice de Kaitz elevadísimo, superior en muchos casos al 50 %. La medida propuesta arreglaría el problema, ya que con una considerable rebaja del SMI en los trabajadores jóvenes su Índice de Kaitz se vería de igual forma reducido, aumentando así la tasa de empleo juvenil y reduciendo la probabilidad de perderlo.

## 6. Conclusiones

Del análisis realizado anteriormente podemos sacar varias conclusiones. Por una parte, hemos encontrado evidencias empíricas que demuestran la existencia de una relación negativa entre el salario mínimo interprofesional (SMI) y la tasa de empleo de una economía. Estos efectos no tienen la misma intensidad para toda la distribución de trabajadores españoles, se concentra más en los jóvenes, y podría incluso tener como beneficiarios a los trabajadores de edades intermedias.

El hecho de ser los jóvenes el grupo más afectado por el SMI se debe principalmente a que su baja cualificación y su poca experiencia provoca que su productividad laboral sea menor que la de trabajadores de edades intermedias. Por lo tanto, en la medida en que los salarios reflejen la productividad de los trabajadores, serán los trabajadores jóvenes los que reciban retribuciones menores. Sabiendo que el SMI se aplica precisamente para llegar a los trabajadores de rentas más bajas, es fácil ver que será el grupo de los jóvenes los principalmente afectados por esta medida. De esta manera, al fijar un salario mínimo por encima de la productividad de los trabajadores jóvenes, aumentará la probabilidad de que éstos se queden sin empleo.

La razón por la que se podría ver afectado un segundo grupo de trabajadores, los de edades intermedias, es simple. Un empresario que tiene contratados a trabajadores de baja cualificación (jóvenes) porque le sale más barato y le obligan a retribuir a sus trabajadores con un salario superior al que pagaba hasta el momento, posiblemente prefiera despedir a sus trabajadores y sustituirlos por otros con más productividad laboral, que de alguna manera justifiquen ese aumento de salario.

Otra conclusión a la que hemos podido llegar es que la evolución de los últimos años del SMI ha sido del todo desacertada. Ya que en una economía en crisis mantener una evolución de salarios mínimos por encima de la evolución normal de los precios (inflación) se traduce en destrucción de puestos de empleo (además de los ya provocados por la misma crisis económica). Esta desafortunada evolución ha provocado que el Índice de Kaitz (relación entre el salario mínimo y el medio) de muchas regiones de España fuera demasiado elevado. Por tanto, una posible solución a este problema sería rebajar el salario mínimo, medida con la que se crearía empleo, combatiendo así uno de los problemas más agudos que padece la economía española, la elevada tasa de paro.





Al advertir efectos distintos de SMI sobre distintos grupos de trabajadores, no sería una idea descabellada crear distintos SMI uno para cada conjunto diferenciado de la sociedad (jóvenes y adultos).

Una de las peculiaridades que presenta el mercado laboral español, es la coexistencia de dos suelos salariales. Por una parte está el SMI, fijado por el Gobierno, y por otra parte están los contratos firmados por la negociación colectiva. Estos últimos afectan aproximadamente al 90 % de los asalariados en España, sin tener en cuenta a aquellos trabajadores empleados por las administraciones públicas. Ese elevado porcentaje de cobertura que presenta la negociación colectiva en nuestro país, le adjudica una importancia muy grande. De esta manera, existiendo suelos salariales por encima del SMI que afectan al 90% de la población, podríamos preguntarnos, ¿qué importancia tiene el SMI?

Pues bien, analizando la evolución de los salarios de los últimos años pactados en negociación colectiva, observamos que han tenido prácticamente la misma tendencia que la del SMI fijado anualmente por el Gobierno mediante real decreto. Esto se debe a que en convenios lo que se hace es indexar los salarios al SMI. Lo que significa que, si bien el colectivo potencialmente afectado por variaciones en el SMI es pequeño, en la medida en que esas variaciones se trasladan a la distribución salarial general vía negociación colectiva, la probabilidad de perder empleo aumenta para un conjunto muchísimo más amplio de asalariados. Por tanto, la conclusión final es que efectivamente existen efectos negativos de variaciones del SMI (ya sean directos o indirectos) sobre la tasa de desempleo de la economía.

## 7. Bibliografía

Brown, Ch.; Gilroy, C. y Kohen, A. (1982): «The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment», *Journal of Economic Literature*, vol. 20, nº 2, junio, pp. 487-528.

Card, D. y Krueger, A. B. (1994): «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania», *American Economic Review*, vol. 84, nº 5, pp. 772-793.

Cebrián, I.; Pitarch, J.; Rodríguez, C. y Toharia, L. (2010): «Análisi de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española», *Revista de Economía Laboral*, Vol 7º, nº1, pp 1-37.

Dolado, J. J., y Felgueroso, F. (1997). «Los efectos de salario mínimo: evidencia empírica para el caso español», *Moneda y Crédito*, 204, pp. 213-254.

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

Dolado, J. J., Kramarz, F.; Machin, S.; Manning, A.; Margolids, D. y Teulings, C. (1996). «The economic impact of minimum wages in Europe», *Economic Policy*, octubre, pp. 219-372.

Galán, S., y Puente, S. (2012). «*Minimum wages: Do they really hurt young people?* », Documentos de Trabajo, n.º 1237, Banco de España.

Galán, S. y Puente, S. (2012): «Una estimación del impacto del salario mínimo sobre el empleo», Banco de España, España.

González Güemes, I. (1997): «Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español», *Cuadernos Económicos de ICE*, vol. 63, pp. 31-48.

González Güemes, I., Jiménez Martín, S. y Pérez Domínguez, C. (2003): «Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia con datos de panel», *Revista Asturiana de Economía*, 27, pp. 147-168.

Pérez Domínguez, C. (1995): «Los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo: evidencia empírica para España»; *Actas de las I Jornadas de Economía laboral*, Alcalá de Henares.

Ramón Pin, J. y Barceló, D: (2009): «Incidencia del salario mínimo en la tasa de desempleo», IESE Business School-Universidad de Navarra.



