

## SALARIOS Y CREACIÓN DE EMPLEO

### LA VISIÓN DEL JURISTA

*Francisco Pérez de los Cobos*

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Autónoma de Barcelona.

1. A la altura de 1998, cualquier reflexión de política del Derecho que se precie, máxime si aborda el nuclear asunto de los salarios, debe, a mi juicio, partir del horizonte ya próximo de la unidad económica y monetaria europea. El Tratado de la Unión Europea —se ha dicho hasta la saciedad— pinta un escenario económico en el que las posibilidades de los Estados miembros de realizar políticas económicas propias van a ser escasas y en el que la adaptabilidad de los agentes económicos —particularmente de las empresas y de los sindicatos— a los cambios de los mercados va a ser determinante para la competitividad de nuestras economías. El euro, en efecto, da al traste con dos de los elementos tradicionalmente utilizados para regular el

ciclo económico, los tipos de cambio y las políticas monetarias nacionales. La unión económica y monetaria hecha, los países miembros no van a poder recurrir al discreto y fácil expediente de manipular sus tipos de interés o devaluar su moneda para restaurar la competitividad de sus economías. Queda, es verdad, la política presupuestaria, pero ésta presenta grandes limitaciones, tanto del lado de los ingresos —donde la tendencia a la armonización fiscal es imparable— como del de los gastos —donde el margen de maniobra es escaso—. El protagonismo y la responsabilidad del juego va a recaer en adelante, pues, sobre el sector privado, de cuya capacidad de ajuste de precios y salarios va a depender el que los desequilibrios se superen o se agudicen. Si los agentes económicos son capaces de responder con presteza a las señales del mercado, el crecimiento y el empleo estarán asegurados porque también lo estará la competitividad de nuestras empresas, pero si por el contrario —y la evolución de los costes laborales unitarios no consiente el optimismo— esta adaptación no se produce cerrarán las empresas y crecerá el paro.

En realidad este proceso, que se produce con mayor claridad en la Unión Europea como consecuencia del proceso de integración económica y monetaria, puede predicarse con carácter general fruto del proceso de mundialización de la Economía. “Al recortar la autonomía de la política macroeconómica nacional —puede leerse en el interesantísimo informe de la OIT. *El trabajo en el mundo 1997-1998*—, la mundialización ha consolidado la función de la empresa como motor del cre-

cimiento económico y de la creación de puestos de trabajo. Pero, al mismo tiempo, la mundialización y las fuerzas del mercado exponen a la empresa a una competencia más enconada ... y hacen de la flexibilidad en su seno un requisito previo para poder amoldarse a la rápida evolución de los mercados de productos" (Ginebra 1997, págs. 87 y 88).

Pues bien, si este es *grosso modo* el escenario económico que se dibuja en el horizonte, un escenario en el que la adaptabilidad de los salarios a los cambios que se produzcan en los mercados va a ser crucial para garantizar la competitividad y viabilidad de las empresas, el empleo existente y la posibilidad de crear nuevo empleo, lo que procede, aquí y ahora, es examinar en qué medida la actual regulación del mercado de trabajo, esto es, el Estatuto de los Trabajadores en su versión del año 94, cuyos resultados ya es posible valorar, se ajusta o no a las exigencias del escenario descrito. ¿La actual regulación de los salarios propicia o dificulta la adaptabilidad salarial a los cambios del entorno?, y dicho esto, ¿qué modificaciones legales "viables" —se nos ha dicho que la viabilidad política es condición "sine qua non" para cualquier propuesta en este marco— podrían mejorar nuestros niveles de adaptabilidad?

2. Responder a estas cuestiones pasa necesariamente por hacer una valoración de los resultados de la importantísima reforma laboral del año 94, reforma de carác-

ter general que también, aunque en menor medida que a otras instituciones, afectó al salario.

La reforma laboral del 94, en palabras de sus redactores, pretendió adaptar el marco laboral español a las necesidades de una economía, que, como el resto de las europeas pero en mayor medida, se estaba viendo dañada en su competitividad como consecuencia del juego de factores tales como “la progresiva internacionalización de la economía, las exigencias de convergencia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica o los efectos de las fases bajas del ciclo económico”. Y para ello se “movió en una doble dirección”: “potenciar el desarrollo de la negociación colectiva ... e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartida entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral”.

Pues bien, estos objetivos y esta doble vía de actuación tuvieron traducción normativa, por lo que al salario respecta, fundamentalmente a través de dos expedientes:

- 1) En primer lugar, se pretendió flexibilizar el régimen legal del salario, remitiendo a la negociación colectiva la regulación de sus principales entornos y derogando prácticamente la regulación reglamentaria existente. La ley y el reglamento ceden protagonismo en favor de la autonomía privada, fundamentalmente colectiva.

- 2) En segundo lugar, se quiso garantizar la adaptabilidad de las condiciones salariales convenidas a la coyuntura económica de las empresas y se estableció la obligación de introducir en los convenios colectivos supraempresariales cláusulas de descuelgue que consintieran a las empresas que atravesaran una situación de dificultad económica apartarse del régimen salarial pactado. El convenio colectivo, que pasa a desempeñar un papel fundamental en la regulación del salario, debe ser sensible a las necesidades de la empresa.

Vayamos por partes.

3. El principal objetivo, en efecto, que el legislador de 1994 se propuso en materia salarial fue el de flexibilizar el régimen jurídico del salario. Y a tal fin, primero, llevo a cabo una labor de depuración del ordenamiento, derogando las normas reglamentarias que, en su día, no alcanzó a derogar el legislador del año 80: los preceptos vigentes con carácter reglamentario de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley de Relaciones Laborales, el Decreto (D. 2380/73, de 17 de agosto) y la Orden de Ordenación del Salario (OM. 22 de noviembre de 1973), las órdenes específicas referidas a los pluses de distancia y transporte (OM. 10 de febrero y 4 de junio de 1958 y OM. 24 de septiembre y 24 de octubre de 1958), y en fin, las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales que se ocupaban prolijamente del salario. Y segundo, reguló de nuevo el régimen legal del

salario, otorgando rango legal —para evitar vacíos— a alguno de los preceptos reglamentarios derogados, pero sobre todo abriendo amplios espacios de juego a la autonomía colectiva y, en menor medida, al contrato individual de trabajo en la determinación de la estructura salarial y de los sistemas de retribución. En adelante, la regulación de la estructura salarial, esto es, —imperativamente— el salario base y —potestativamente— los complementos salariales, la cuantía de estos últimos, el modo de su cálculo y su carácter consolidable o no pasan a ser objeto natural de la negociación colectiva. El proceso es, en síntesis, el de un repliegue en la regulación del salario de la ley y el reglamento —hasta el punto de que el legislador no establece una estructura salarial tipo— en favor de la negociación colectiva para la que se quiere un papel protagonista. Se pretende de esta suerte sustituir una ordenación salarial centralizada y uniforme, poco dúctil a las transformaciones económicas y a las necesidades de la empresa, por otra descentralizada y diversificada, más próxima al mercado y a la realidad empresarial.

4. El expediente utilizado para garantizar la adaptabilidad de los salarios convenidos a la coyuntura y necesidades de la empresa ha sido —como apuntaba más arriba— el establecimiento de una obligación legal que alcanza a todos los convenios colectivos de introducir en su texto una cláusula (“de descuelgue”) que permita a las empresas que atraviesen por una situación de dificultad económica apartarse del régimen salarial pactado en el convenio colectivo y establecer otro distinto

que se adecue a ésta (art. 83.2). El convenio supraempresarial que regula el régimen salarial debe, asimismo, porque la ley se lo impone, regular las “condiciones y procedimientos” que la empresa que pretenda descolgarse del mismo deberá observar para hacerlo.

Tan firme es la voluntad del legislador de garantizar la existencia y virtualidad de los descuelgues, tanta es la fe puesta en este mecanismo, que, para el caso de que los convenios colectivos supraempresariales incumplan la obligación legal de establecer la cláusula de descuelgue, prevé un régimen subsidiario. “Si dichos convenios —dice el art. 82.3.3— no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio”.

El complejo mecanismo legal es, en síntesis, el siguiente: el convenio debe prever la posibilidad del descuelgue estableciendo el procedimiento previsto para el mismo y señaladamente quiénes establecerán el nuevo régimen salarial. A falta de dicha previsión convencional entra en juego el régimen subsidiario, que se desenvuelve en dos tiempos: primero se decide el descuelgue

y luego se determinan las “nuevas condiciones salariales”. El objetivo de la previsión legal es evidente: se trata a toda costa de garantizar a las empresas en dificultades un mecanismo que les permita adaptar transitoriamente su régimen retributivo a la situación de dificultad por la que atraviesan, de modo que los ajustes laborales no tengan necesariamente que provocar reducciones de plantillas sino que pueda atajarse la situación incidiendo sobre otros factores.

5. Si se repara en las dos vías de modificación de la ordenación del salario expuestas, no es difícil apreciar que ambas convergen al confiar la labor reformadora que pergeñan a la negociación colectiva. Tanto la flexibilización de la ordenación salarial pretendida, como el alcance y virtualidad de las cláusulas de descuelgue, cuya presencia se quiere garantizar a toda costa, va a depender de lo que los negociadores colectivos hagan. Dicho claramente, la plena operatividad de muchas de las previsiones flexibilizadoras de la reforma del 94, entre ellas las que nos ocupan, requería del concurso de los interlocutores sociales, que tenían que asumir en la negociación colectiva subsiguiente los planteamientos políticos del legislador. Unos interlocutores que, con la boca grande —los sindicatos— o con la boca chica —la patronal—, no hicieron suya la reforma de marras. El legislador del 94 partía, en efecto, de la convicción —que por momentos resultó ser un prejuicio— de que la dispositivización de determinadas materias en favor del convenio colectivo, la remisión a la regulación convencional, era en sí misma

la regulación flexible de la institución en cuestión, ignorando que sin el concurso de los interlocutores sociales la reforma sería una reforma "interrumpida". Es verdad que las reformas legales que requieren cambios de mentalidad necesitan tiempo para aplicarse y asentarse, como es cierto que la reforma laboral del 97, una reforma menor que conserva y profundiza las brechas abiertas por la del 94, ha venido a legitimar definitivamente aquella, pero también lo es que el Derecho arrastra siempre conservadora inercia y que, a menudo, el vino viejo viene a llenar el odre nuevo. Cuatro años después de la entrada en vigor de la reforma, pocas de las reformas encomendadas a la negociación colectiva han sido generalmente asumidas y muchas de las posibilidades abiertas están inexploradas. Nuestros negociadores, en general —se trate de los sindicatos o de los empresarios— han hecho gala de un inusitado conservadurismo, lo que, seguramente, era de esperar.

6. El análisis de la negociación colectiva, tanto por lo que se refiere a la ordenación del salario como a la regulación de las posibilidades de descuelgue, es buena prueba de cuanto va dicho. La ordenación del salario, en general, como en seguida veremos, ha transcurrido por los derroteros acostumbrados y su flexibilización sigue siendo fundamentalmente un deseo. Más interesante, por lo singular, es la regulación que la negociación colectiva ha hecho de las cláusulas de descuelgue, pues puede hablarse de una auténtica regulación "contra legem": si el empeño legal era el de posibilitar el descuelgue a las empresas que atravesaran una situa-

ción de dificultad económica, el de los negociadores colectivos parece haber sido el de evitar sea como sea el descuelgue.

Por lo que al primer asunto respecta, el enjuiciamiento que el Consejo Económico y Social ha hecho en su *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la nación* del año 97, recién aprobada (ejemplar fotocopiado, capítulo II, págs. 132-134) resulta hartamente expresivo. Permítaseme reproducir sus principales valoraciones, singularmente importantes por lo que tienen de autocrítica de los interlocutores sociales:

- a) "El ajuste a las modificaciones que sobre esta materia impulsó la reforma de 1994 se está produciendo muy lentamente. Una proporción todavía muy alta de convenios colectivos sigue utilizando la estructura salarial anterior a la modificación de la normativa laboral señalada, no asumiendo las competencias reguladoras que el Estatuto de los Trabajadores les otorga, lo que se traduce en una ordenación de las distintas partidas salariales contraria a la que el texto legal prevé".
- b) En cuanto al salario base, que la reforma consintió se calculase por unidad de obra, es "prácticamente inapreciable el porcentaje de convenios" que practican esta posibilidad. Predomina, abso-

lutamente, “la unidad de tiempo en sus distintas variables —salario, hora, día, mes y año—”.

- c) Los complementos salariales, personales, de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo, cuyo cálculo liberalizó la ley, “siguen siendo habitualmente calculados sobre el salario base”.
- d) En fin, por lo que se refiere a los complementos de cantidad y calidad de trabajo estrechamente ligados a la productividad y que debían experimentar un fuerte impulso como consecuencia de la reforma, “están experimentando un tímido trasvase de la retribuciones salariales fijas a variables”. “Sin embargo, en un gran número de casos su regulación convencional no responde a criterios organizativos o de mejora de la productividad suficientemente claros, limitándose a simples declaraciones de intenciones o arrastrando regulaciones de las viejas ordenanzas laborales”.

En definitiva, lo que parecía una regla transitoria destinada a evitar una situación de vacío, la Disposición Adicional 1ª de la Ley 11/94, conforme a la cual se mantienen “en los mismos términos que rigieren”, los “conceptos retributivos” existentes en el momento de la entrada en vigor “hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos” (D. A. 4º ET.), tiene larga vida por delante.

7. Tampoco el análisis del desarrollo que la negociación colectiva ha hecho de las posibilidades de descuelgue consiente conclusiones muy halagüeñas (Vid. in extenso mi artículo "Mecanismos legales de descuelgue salarial", en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *La aplicación de la reforma del Estatuto de los trabajadores en la negociación colectiva*, Madrid, 1996, págs. 41-73). La pauta que parece haber regido la negociación colectiva es la de restringir cuanto se pueda las posibilidades legales de descuelgue. Las "condiciones y procedimientos" establecidos en los convenios para el descuelgue son, en efecto, particularmente exigentes, llegando a cerrar a las empresas el acceso al mecanismo legal. Así son constantes que se repiten en la negociación colectiva las siguientes:

- Regulación singularmente grave de la situación económica exigible a las empresas que quieran acogerse al descuelgue. Siguiendo la pauta del AMI (Acuerdo Marco Interconfederal), se suele exigir tres años consecutivos de pérdidas en la empresa como condición "sine qua non" para poder acceder al descuelgue.
- Establecimiento de un breve plazo, desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente, para acogerse al descuelgue. La duración normalmente prevista es de quince días o un mes, transcurrido dicho plazo, queda cerrada la posibilidad de descuelgue.

- Reserva de amplias competencias a la Comisión Paritaria del convenio supraempresarial para autorizar el descuelgue y determinar el nuevo régimen salarial.
  
- Interpretación restrictiva del término régimen salarial. Las amplias posibilidades de descuelgue que abre la ley al referirse al conjunto del “régimen salarial”, vienen siendo cerradas por la negociación colectiva que, siguiendo también aquí la pauta del AMI, prevé únicamente el descuelgue respecto de los incrementos salariales pactados.

El juego, normalmente combinado, de estas pautas en la negociación colectiva está cerrando, como es fácilmente intuible, las posibilidades abiertas por la ley. Un cierre que, a la hora de la verdad, cuando la situación de dificultad económica se produce, se manifiesta a menudo hipócrita porque entonces las partes sociales no tienen el menor empacho en soslayar vía de hecho las limitaciones convenidas. Sea como fuere, el “desarrollo” de la negociación colectiva ha sido tal que paradójicamente la ausencia de cláusula de descuelgue en el convenio supraempresarial, en la medida en la que abre paso al procedimiento subsidiario previsto por la ley —mucho más practicable y flexible del que suelen pactar los negociadores colectivos, basta el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores—, puede facilitar la práctica del descuelgue.

Tan es así que mi consejo a los negociadores colectivos ha sido el de evitar la negociación de la famosa cláusula para posibilitar el juego del mecanismo subsidiario legalmente previsto.

8. Pues bien, si este es el balance poco esperanzador, que hoy por hoy ofrece la reforma del 94 en punto a la ordenación del salario —un balance que significa una respuesta negativa a la pregunta que nos hacíamos al principio sobre la adaptabilidad de los salarios exigida por Maastricht—, la cuestión que procede abordar ahora es la segunda: ¿qué reformas legislativas “viables” es posible acometer para garantizar o al menos propiciar esa adaptabilidad salarial que exige el horizonte de unidad económica y monetaria?

La respuesta a este interrogante requiere, a mi juicio, una reflexión previa. Como va dicho, la reforma de 1994 supuso, en primer término, un repliegue de la regulación estatal, de la ley y del reglamento, en favor de la negociación colectiva, mas esa apuesta del legislador se ha visto en buena medida frustrada porque los negociadores sociales no han hecho suyos los valores del legislador; que sólo muy lentamente penetran en la negociación colectiva. Aunque desde el punto de vista teórico la principal aportación de la reforma laboral del 94 probablemente sea el robustecimiento del papel de la negociación colectiva, en la práctica han sido aquellos extremos de la reforma no confiados a la intermediación de los agentes sociales sino consecuencia direc-

ta de una “desregulación” legal los que han determinado el éxito de la misma: me refiero fundamentalmente a la nueva regulación de los traslados, de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de los despidos. Desde esta perspectiva, a mi juicio, cualquier reforma liberalizadora que se pretenda eficaz debe instrumentarse a través de una modificación legal que aborde directamente la cuestión y no sea un mero compromiso dilatorio que la posponga a la negociación colectiva subsiguiente. Son preferibles reformas modestas pero incisivas que, en nuestro caso, abunden en la flexibilización del salario y faciliten la adaptabilidad de las empresas al entorno, que grandes diseños legales sobre la base de unos mimbres —unos negociadores colectivos— que no se corresponden con la realidad de los nuestros.

9. Las reformas que, en esta línea, yo me atrevo a plantear quieren tener estas características. Son, bien mirado, reformas menores o, como ahora se dice, “puntuales”, pero pueden tener una repercusión importante tanto para flexibilizar la ordenación salarial como para garantizar la adaptabilidad del régimen salarial a la coyuntura y necesidades de la empresa:

— Para propiciar la flexibilidad salarial propongo una intervención muy concreta sobre la institución de la absorción y compensación de salarios, regulada en el art. 26. 5 del Estatuto de los Trabajadores. Una institución compleja que regula los efectos que los cambios

normativos producen sobre las mejoras disfrutadas a título individual.

Como suele afirmar el profesor Borrajo, la retribución laboral, como las restantes condiciones de trabajo, tiene una estructura geológica. Hay una capa o nivel mínimo que es el salario mínimo interprofesional, sobre él se establecen los niveles o cuantías profesionales que se recogen en los convenios de rama o sector de actividad y/o, sobre ellos, los salarios pactados a nivel de empresa. Se configura así el "bloque salarial de origen normativo", que constituye un suelo salarial al que se superponen los niveles salariales que se fijan en el contrato individual de trabajo o se incorporan al mismo por decisión unilateral del empresario (E. Borrajo Dacruz, *Modulación contractual de las mejoras salariales*, A. L., nº 9, 1991, pág. 113). Pues bien, la institución de la absorción y compensación opera cuando se producen mejoras en el "bloque salarial de origen normativo", es decir, cuando, por ejemplo, un nuevo salario profesional supera la cuantía pactada a nivel individual. Para estos casos, en efecto, la ley (art. 26.3 ET) concede al empresario el derecho de neutralizar o reducir las mejoras salariales que el trabajador disfrutaba sobre los mínimos establecidos normativamente, impidiendo la consolidación y superposición de aquellas. Es decir, que si hecha una comparación global la nueva regulación salarial resulta más favorable que la que se venía disfrutando a título individual, ésta quedará amortizada por aquella.

El art. 26. 5 alude claramente a los salarios —“salarios realmente abonados”—, sin distinguir entre salario base y complementos salariales, y remite a una comparación global —“en su conjunto y cómputo anual”— con los “fijados en el orden normativo o convencional de referencia”, parece, por tanto, que el precepto debe aplicarse haciendo una comparación conjunta del monto de las partidas salariales percibidas en cómputo anual. Si la ley hubiera querido establecer una comparación analítica entre los distintos elementos integrantes del salario, de suerte que la compensación y absorción operase separadamente respecto de cada uno, lo hubiera hecho. La ley, por el contrario, habla genérica y claramente de salarios y de una comparación global.

La jurisprudencia, no obstante, viene exigiendo para que la institución pueda operar que exista homogeneidad entre las condiciones que deban ser absorbidas o compensadas, esto es, que éstas tengan una “ratio” o finalidad análoga. Así, en general, no considera compensables ni absorbibles las partidas salariales con las extrasalariales, los complementos salariales con las mejoras del salario base contenidas en el convenio, ni los complementos salariales entre sí salvo que respondan a una misma causa atributiva (STS. 10 de junio de 1994 (A/5419)). Específicamente declara no absorbibles ni compensables los complementos personales —salvo la antigüedad—, los de puesto de trabajo (STS. 15 de octubre de 1992 (A/7641) y los de cantidad o calidad de trabajo (STS. 10 de junio de 1994) (A/5419)).

Ni que decir tengo la restricción que para la operatividad de la institución supone esta interpretación jurisprudencial. El que podía ser un instrumento importantísimo de racionalización de nuestras estructuras retributivas, de flexibilidad en la ordenación del salario, ha visto a resultas de esta interpretación restrictiva cercenadas muchas de sus virtualidades. La propia jurisprudencia parece ser consciente de ello pues en los últimos años ha experimentado una evolución, declarando absorbibles y compensables las pagas extraordinarias y de beneficios no prorrateadas mensualmente (STS. 26 de abril de 1995 (A/5227) y la homogeneidad del complemento de antigüedad con el salario base (STS. 18 de julio de 1996 (A/6160)). Pues bien, mi propuesta es la de restaurar la plena operatividad del precepto, esto es, forzar una lectura del precepto —mediante la oportuna modificación legal— que se atenga a la literalidad del mismo y que, por tanto, descarte el requisito de la homogeneidad. La absorción y compensación debe jugar —como dice la Ley— respecto de todos los componentes salariales mediante un cómputo global. Puede resultar paradójico que se proponga una modificación legislativa para exigir que se aplique la ley en su literalidad actual, pero sabido es que las leyes no dicen lo que dicen sino lo que los jueces leen en ellas.

— Para propiciar la adaptabilidad del régimen salarial a la coyuntura y necesidades de la empresa, mi propuesta —también de menor alcance— es la de reconducir los descuelgues salariales al régimen general del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. En puri-

dad, el descuelgue salarial no es sino uno más de los tipos de descuelgue posible a nivel de empresa de las condiciones de trabajo pactadas a nivel supraempresarial. Pero mientras que el descuelgue relativo al horario, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y al sistema de trabajo y rendimiento queda sometido al procedimiento del art. 41, que exige el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores y la concurrencia de causas “económicas, técnicas organizativas o productivas”, el descuelgue salarial queda sometido al complejo mecanismo expuesto, esto es, en primer lugar, al procedimiento que se regule en el convenio supraempresarial y, en defecto de éste, al procedimiento legal subsidiario que *grosso modo* exige —como en el art. 41 ET.— el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. La verdad es que desde el punto de vista de la mera técnica legislativa no se explica este apartamiento de los descuelgues salariales del régimen general del art. 41 ET. Seguramente obedece a la voluntad del legislador de confiar a la negociación colectiva supraempresarial el gobierno de la posibilidad de descuelgue, pero ya se han visto los resultados de esta remisión: se cierra la posibilidad abierta por la ley y se amortiza así un mecanismo que se quería sirviese para permitir la adaptación de los salarios a las necesidades económicas de la empresa. A mi juicio, sería conveniente reconducir también los descuelgues salariales al régimen general del art. 41, al efecto bastaría cambiar la expresión “sistema de remuneración” que aparece en dicho precepto por la más genérica de “régimen salarial o retri-

butivo" y derogar el régimen singular del descuelgue salarial. En favor de esta propuesta abona la lectura extensiva que nuestros tribunales vienen haciendo de la expresión "sistema de remuneración" del art. 41 ET, consintiendo por esta vía incluso afectar a las cuantías retributivas. (Existe una relación de "vasos comunicantes" entre el art. 82.3 y el art. 41 ET, de modo que una lectura restrictiva del primero se compense con una lectura amplia del segundo). A mi juicio, disponer de un mecanismo que permita, cuando concurren causas "económicas, técnicas, organizativas o productivas", la modificación negociada a nivel de empresa del régimen salarial pactado a nivel supraempresarial e incluso la alteración "ante tempus" de lo pactado a nivel de empresa es indispensable a efectos de conseguir esa adaptabilidad salarial que, en el horizonte de la unión económica y monetaria, no es sólo un activo económico sino también —y así hay que proclamarlo— un activo social.

10. Las propuestas expuestas han sido —creo— formuladas desde el pragmatismo. A la altura de 1998, con la actual composición parlamentaria y en un contexto de concertación social que parece cobrar nuevo vuelo, las propuestas liberalizadoras deben ser a un tiempo menores e incisivas, de suerte que puedan llevarse a efecto sin excesivo coste político y tengan, traducidas normativamente, suficiente repercusión práctica.

\* \* \*

## LA VISIÓN DEL ECONOMISTA

*Carlos Pérez Domínguez*

Profesor Titular de Fundamentos del Análisis Económico, Universidad de Valladolid.

### INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo es analizar los efectos que sobre el empleo de los trabajadores españoles más jóvenes tiene una elevación del Salario Mínimo Interprofesional. El trasfondo, no obstante, es más ambicioso, pretendiendo poner de manifiesto hasta qué punto las regulaciones salariales afectan a la ocupación de los colectivos susceptibles de verse involucrados en las mismas.

Actualmente existen, al menos, tres trabajos en los que se constata cómo los aumentos del mínimo legal español influyen negativamente en el empleo de los adolescentes, colectivo con escasa cualificación y experiencia y, por tanto, muy susceptible de verse influido por los mismos.

El tema adquiere especial relevancia si se tiene en cuenta el proceso de equiparación de las remuneraciones mínimas por grupos de edad que tuvo lugar en España en el año 1990, en una primera fase, y entre los años 1996 y 1998 en una segunda. En el primero de esos años (1990), el SMI que cobraban los trabajadores

de 16 años experimentó un aumento nominal del 83%, equiparándose al percibido por los de 17 años. En los tres años del segundo período el mínimo de los menores de edad ha aumentado más de un 64% igualándose, en 1998, al SMI de los mayores edad y desapareciendo, de esta forma, la distinción por edades en los salarios mínimos hasta entonces tradicional en nuestro país.

El resto del trabajo se estructura de la manera siguiente. En el segundo apartado se llevan a cabo algunas consideraciones sobre la teoría de los salarios mínimos, justificando para su estudio el uso de las herramientas básicas del análisis basado en la oferta y la demanda. El tercer apartado proporciona una visión descriptiva sobre la evolución del SMI en nuestro país. El cuarto apunta los resultados más interesantes que se derivan de los trabajos empíricos que analizan los efectos del salario mínimo sobre el empleo efectuados en España. Por último, se resume el contenido del trabajo y se establecen algunas conclusiones.

## I. LA TEORÍA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

A pesar de que existan alternativas teóricas (como es el monopsonio o la idea de los salarios de eficiencia), el modelo competitivo nos provee de las mejores herramientas para analizar el efecto del establecimiento

o revisión de un salario mínimo sobre las magnitudes fundamentales del mercado de trabajo.

La versión más simple de este modelo presupone la existencia de trabajadores homogéneos (en cuanto a su cualificación y al nivel de esfuerzo que desarrollan), la plena movilidad del trabajo, y la existencia de un número muy amplio de oferentes y demandantes independientes (estructura atomizada del mercado) que aceptan el salario como un dato. En estas condiciones, se determinaría un salario de equilibrio al cual el mercado de trabajo "se vacía", es decir, al cual no existen demandas (puestos vacantes) ni ofertas (personas en busca de empleo) insatisfechas.

En este caso, los efectos del establecimiento de un salario mínimo legal efectivo (por encima del nivel de equilibrio) son también inmediatamente predecibles: a la nueva tarifa salarial los empresarios contratarán menos trabajadores que antes, aumentará el número de buscadores de empleo (dado que el coste de oportunidad de no trabajar es mayor) y, en consonancia, aparecerá un montante de desempleo involuntario, tanto mayor cuanto mayores sean, en valor absoluto, las elasticidades de la oferta y de la demanda de trabajo y cuanto más grande sea la distancia que separe al salario mínimo del de equilibrio.

No existe, probablemente, ningún mercado laboral que funcione bajo estas condiciones idealizadas, inclui-

do, ciertamente, el español. La composición laboral es sumamente heterogénea, existen restricciones a la movilidad del trabajo, la fijación de los salarios no se lleva a cabo, normalmente, mediante un "tira y afloja" individual y los agentes tienen deficiencias en su información. A pesar de todo ello, veremos cómo las herramientas básicas del esquema competitivo (el análisis basado en la oferta y la demanda) siguen siendo, en esencia, válidas.

Centrémonos, primeramente, en la cuestión de quién fija los salarios. Es norma habitual en muchos países que éstos se fijen mediante un mecanismo de negociación colectiva en el que, idealmente, estarían implicados dos sindicatos, uno laboral y otro de empresarios. Es cierto que el salario ya no se fijaría mediante un cúmulo de negociaciones bilaterales, sino mediante una única negociación a escala multilateral en la que primarían especialmente los argumentos de presión que cada uno de los dos grupos pueda aducir. No obstante, las funciones de oferta y demanda de trabajo seguirían existiendo y tras de ellas se seguiría escondiendo la decisión de un amplio número de agentes individuales y optimizadores que, además, continuarían aceptando el salario negociado como un dato <sup>(1)</sup>.

El segundo problema que debemos abordar se refiere a la heterogeneidad de las plantillas. Cualquier estudio a escala más o menos agregada presupone conside-

---

<sup>(1)</sup> Puede verse al respecto el capítulo 1 de SÁNCHEZ MOLINERO (1995).

rar la existencia de trabajadores con características diversas y, por lo tanto, presumir la existencia de diferencias salariales incluso en condiciones de equilibrio. Estas diferencias serían, en el largo plazo, de carácter básicamente compensatorio, aunque en el corto plazo podrían reflejar la existencia, entre otras cosas, de deficiencias informativas o de restricciones a la movilidad laboral. En un entorno con estas características, el establecimiento, o revisión, de un salario mínimo legal afectaría con mayor probabilidad a aquellas industrias o sectores más intensivos en mano de obra descualificada y de escasa experiencia, y a aquellos colectivos poblacionales en los que abunden dichas características, como es el grupo de los adolescentes.

Por último, debemos citar que, sin abandonar las herramientas del modelo competitivo es posible incorporar algunos "refinamientos" al análisis.

El primero de ellos, centrado en el lado de la oferta de trabajo, puede amortiguar los efectos del salario mínimo sobre la participación y se denomina "*efecto desánimo*". En un marco sencillo de decisión intertemporal con incertidumbre, los oferentes de trabajo tienen en cuenta a la hora de tomar su decisión de participación o no en el mercado laboral el flujo de ingresos descontado que tal decisión acarrea. Centrémonos, por ejemplo, en el colectivo adolescente que, como hemos visto, es muy susceptible de verse afectado por los efectos de un salario mínimo. Las alternativas de un individuo de

este grupo son, en esencia, dos: buscar empleo hoy en los sectores más descualificados o bien aguardar, formarse, e iniciar la búsqueda más tarde en sectores que reclaman un mayor grado de cualificación. El ingreso esperado en el primer caso depende inversamente de la tasa de paro de los colectivos de menor cualificación y directamente del salario que presumiblemente se cobraría (con gran seguridad el salario mínimo). En el caso de formarse y retrasar la incorporación al mercado laboral, el ingreso esperado dependería de forma inversa de los costes de formación y de la tasa de paro de los más cualificados y de manera directa del salario que cobran los trabajadores con formación (superior al salario mínimo). En estas circunstancias, los efectos sobre la participación adolescente de un aumento del salario mínimo no resultan directamente predecibles. Por un lado, aumentaría la participación laboral de los adolescentes (dado que el salario que, presumiblemente, cobrarían en el caso de encontrar trabajo hoy es mayor); pero, por otro lado, se desincentivaría dicha participación (efecto desánimo), dado que (en la medida en que la revisión del mínimo salarial aumente la tasa de desempleo adolescente) la probabilidad de encontrar trabajo en el sector descualificado es ahora menor.

El segundo refinamiento que puede suavizar los efectos del salario mínimo sobre el empleo, es el denominado "*efecto shock*". El efecto presupone que los empresarios ante el encarecimiento del trabajo que implica un aumento del mínimo salarial revisan sus procesos productivos y tienden a organizar mejor la tecnología y el

stock de capital disponibles. En la medida en que esto pudiera ser cierto, la revisión del salario mínimo vendría acompañada de una mejora de la productividad del trabajo que expandiría la demanda de dicho factor y amortiguaría los efectos perniciosos que, en principio, cabría esperar se derivasen sobre el nivel de empleo. En todo caso, cabe decir que la existencia de este efecto presupone que, inicialmente, los empresarios no se comportan racionalmente, dado que no están minimizando los costes, lo cual resulta peligroso, dado que, en un mundo de irracionalidad puede suceder cualquier cosa <sup>(2)</sup>.

En resumen, no existen razones para pensar que las herramientas de análisis del modelo competitivo dejen de tener validez para analizar los efectos del salario mínimo sobre las magnitudes básicas del mercado de trabajo, ni para seguir manteniendo la predicción básica de dicho modelo: el establecimiento o revisión de un salario mínimo tendrá efectos perniciosos sobre el empleo de aquellos colectivos más susceptibles de verse afectados por el mismo, como es el caso de los trabajadores adolescentes <sup>(3)</sup>. En los apartados siguientes veremos, hasta que punto, los trabajos empíricos corroboran esta afirmación.

---

<sup>(2)</sup> Una explicación más detallada de este punto de vista sobre el "efecto shock" puede encontrarse en GONZÁLEZ GÜEMES (1998).

<sup>(3)</sup> Existe una amplia corriente de pensamiento que comparte el efecto pernicioso de los salarios mínimos sobre el empleo de los menos cualificados. Al respecto pueden consultarse: GRAMLICH (1976), JOHNSON y BROWNING (1983), ARGANDOÑA (1993), DEERE et al. (1995), NEUMARK y WASCHER (1997), etc.

## II. EL SALARIO MÍNIMO: UNA VISIÓN DESCRIPTIVA

El 17 de enero de 1963 se instaura por vez primera en la historia de España un salario mínimo interprofesional de carácter general mediante un decreto del Consejo de Ministros. Los mínimos salariales dictados hasta entonces dependían del tipo de actividad y la categoría profesional considerada, no obstante, el nuevo SMI hará referencia a "la remuneración mínima de cualquier trabajador de cualesquiera actividad y categoría" <sup>(4)</sup>. En 1980, y en el marco del nuevo régimen político, el Estatuto de los Trabajadores ratifica la existencia de un SMI con carácter general <sup>(5)</sup>.

Se ha estimado <sup>(6)</sup> que el SMI afecta de manera directa en torno al 5 ó 6% de los trabajadores. Esto supone que, actualmente recibirían el salario mínimo en torno a

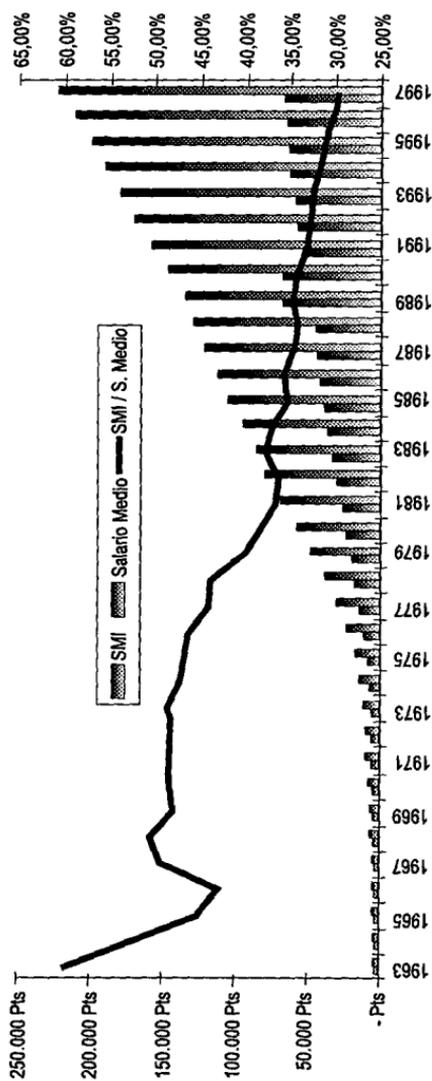
---

<sup>(4)</sup> MARTÍNEZ JIMÉNEZ (1986, pág. 118).

<sup>(5)</sup> Según el art. 27 del E.T., "El Gobierno fijará previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional...". No obstante lo anterior, existen algunas excepciones: en primer lugar, los trabajadores eventuales y los empleados del hogar cobran mínimos diarios y por hora; en segundo lugar, los contratos de aprendizaje para menores de 25 años, establecidos en 1994, permitía remuneración por debajo del mínimo (el 70 por ciento durante su primer año de vigencia, el 80 por ciento el segundo y el 90 por ciento el tercero) y, en tercer lugar, hasta el año 1998, el SMI también dependía de la edad del trabajador. Este último punto se detallará con mayor precisión en el texto.

<sup>(6)</sup> Al respecto puede consultarse: GARCÍA DE BLAS (1986) y DOLADO y FELGUEROSO (1997).

GRAFICO1. EVOLUCIÓN RELATIVA DEL SMI EN ESPAÑA (1963-1997)



NOTAS SMI: Se trata del salario Mínimo Interprofesional mensual para trabajadores de 18 y más años. En aquellos años en los que la periodicidad del SMI es menor que la anual se ha ponderado el valor del año según los meses en vigor de cada mínimo salarial legal.

Salario Medio: Se ha elegido como indicador la remuneración mensual media del segundo trimestre para trabajadores del sector industrial.

medio millón de ocupados, frente a los aproximadamente 380.000 empleados que lo percibían en 1985.

En el gráfico 1 puede apreciarse cómo ha evolucionado el denominado *Índice de Kaitz* <sup>(7)</sup> esto es, el SMI con relación a una media salarial de la economía durante todo el período de vigencia del SMI. En él destaca el alto peso relativo que tuvo el mínimo salarial legal hasta mediados de los setenta, (entre 1966 y 1975 el SMI suponía el 47,7 por ciento del salario medio). Dicho peso se redujo velozmente durante la segunda mitad de la década (pasando a suponer, entre 1976 y 1982, un 39,5 por ciento del salario medio) y ha continuado descendiendo, aunque más lentamente, hasta la actualidad, (entre 1983 y 1997 el peso del SMI sobre la media salarial fue del 33,1 por ciento).

Este hecho nos sugiere que el efecto del SMI sobre la tasa de empleo global de la economía ha tenido que reducirse desde el momento de su implantación. No obstante, aún tiene sentido plantearse los efectos del mínimo salarial legal sobre el empleo de los colectivos con menor nivel de cualificación.

A este respecto, es importante reseñar que, hasta el año 1998, existían en España varios mínimos salariales legales diferentes según fuera la edad del trabajador. Antes del año 1990, el SMI tomaba un valor para los

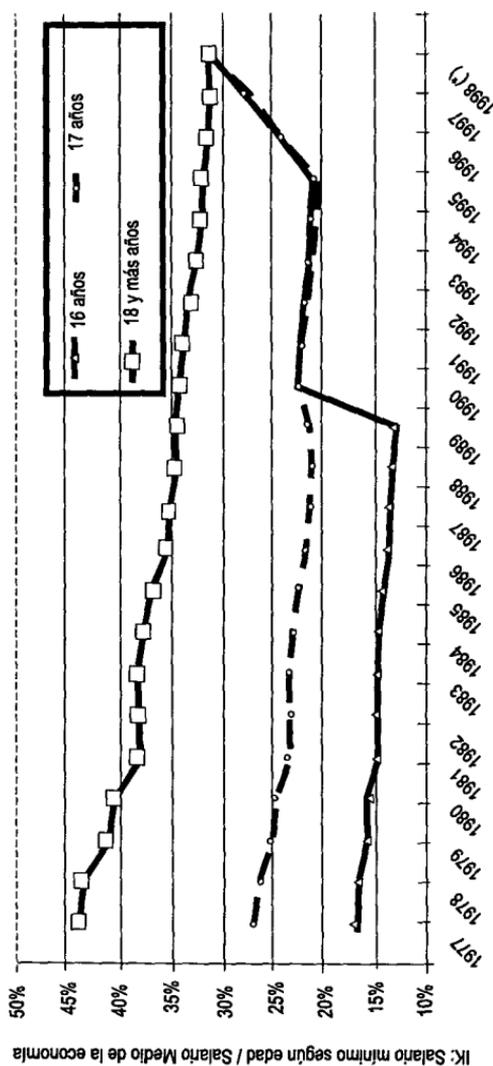
---

<sup>(7)</sup> KAITZ (1970).

trabajadores de 16 años, otro mayor para los de 17 años y un tercero aún más grande para los de 18 y más. En aquel año, se fijaron solamente dos salarios mínimos, uno para menores de 18 y otro para los trabajadores de 18 y más años, desapareciendo así la distinción que previamente se hacía entre los trabajadores menores de edad. Por último, desde el uno de enero de 1998, el SMI es común para todos los trabajadores, independientemente de su edad.

El resultado de este paulatino proceso de homogeneización por edades ha sido una sustancial elevación del SMI que afecta a uno de los colectivos más susceptibles de ver reducido su empleo frente a variaciones del mínimo legal: los adolescentes. En el año 1990, y descontando el efecto de los precios, los menores de 17 años vieron incrementada su remuneración mínima legal en un 76,5 por ciento, los de 17 años en un 8,7 por ciento y los de 18 y más años en apenas un 0,6 por ciento. Entre los años 1991 y 1996, los dos mínimos legales existentes volvieron a crecer a ritmos muy similares al IPC. Por último, desde el año 1996, el salario mínimo de los trabajadores menores de 18 años ha venido creciendo a un ritmo anual medio del 15,6 por ciento en términos reales, frente a un aumento del SMI de los mayores similar al de los precios. La evolución de este proceso de equiparación de los salarios mínimos por edades puede apreciarse en el gráfico 2.

GRAFICO 2. EVOLUCIÓN RELATIVA DEL SMI POR EDADES (1977-1998)



NOTAS: El salario medio ha sido obtenido a partir de los datos provistos por la Encuesta de Salarios. Para el año 1998 se ha supuesto un salario medio igual al del año previo más el crecimiento de los precios entre enero y abril de 1998.

En resumen, a pesar de que históricamente el SMI se ha ido distanciando del salario medio de la economía, el proceso de equiparación de los mínimos salariales por edades ha generado durante los últimos años un sustancial incremento en la remuneración mínima que afecta en España a los colectivos más jóvenes, posiblemente los más susceptibles de ver reducido su nivel de ocupación a consecuencia de los salarios mínimos. En el siguiente apartado veremos hasta qué punto es cierta o no esta afirmación.

### III. EL EFECTO DEL SMI SOBRE EL EMPLEO

#### ADOLESCENTE EN ESPAÑA: RESULTADOS EMPÍRICOS

El estudio empírico de los efectos del salario mínimo sobre el empleo de los más jóvenes es una labor que se ha empezado a acometer en nuestro país sólo en fechas muy recientes <sup>(8)</sup>. Aún así, todos ellos usan datos previos al año 1996 por lo que no recogen el último efecto de equiparación entre los mínimos legales que se produce en España a partir de ese año.

---

<sup>(8)</sup> Este hecho contrasta con la tradición que este tipo de estudios tienen en otros países de nuestro entorno. En los EE.UU. por ejemplo, la abundancia de los mismos resulta casi abrumadora. Sirva como ejemplo el trabajo de BROWN, GILROY y KOHEN (1982) en el que se sintetizan y comparan los resultados de 26 estudios efectuados entre 1970 y 1981 para los EE.UU.

La metodología utilizada en este tipo de trabajos es muy similar y consiste en estimar una ecuación de empleo en forma reducida. En esta ecuación se correlaciona la tasa de empleo del colectivo considerado <sup>(9)</sup> con una variable que mida la influencia relativa del salario mínimo y que suele ser el Índice de Kaitz. Para especificar correctamente la ecuación se incluyen otras variables que corrijan los posibles sesgos derivados de los desplazamientos de la demanda y la oferta de trabajo <sup>(10)</sup>.

En el Cuadro 1 se sintetizan los principales resultados empíricos obtenidos para España en lo referente al impacto del salario mínimo sobre el empleo de diferentes colectivos de población. Lo más destacable que se desprende de los mismos es lo siguiente:

En primer lugar, existe una clara relación negativa entre el salario mínimo interprofesional y el empleo

---

<sup>(9)</sup> Es decir el ratio que los ocupados de dicho colectivo supone sobre la población en edad de trabajar del mismo.

<sup>(10)</sup> Podría pensarse que la inclusión de variables del lado de la oferta no tiene sentido si nos basamos en un modelo de líneas competitivas, pues en estas condiciones y en presencia de un salario mínimo de empleo se desterraría exclusivamente por el lado de la demanda siendo irrelevantes los posibles desplazamientos de la oferta. No obstante, es posible que un cierto porcentaje de trabajadores del grupo estudiado (incluso si se trata de los adolescentes), puede cobrar sueldos superiores al mínimo y en la determinación del empleo de dichos trabajadores intervendrían, claramente, elementos tanto de demanda como de oferta.

TABLA 1. ELASTICIDAD DEL EMPLEO DE DISTINTOS GRUPOS DE EDAD ANTE CAMBIOS DEL SMI

Autor	Adolescentes: 16-19 años	Jóvenes: 20-24 años	Adultos: 25 y más	Mujeres	Todas Edades
[14] Pérez Domínguez (1995)	-0,61 (t = -3,59)	-0,20 * (t = -3,51)	0,00 (t = 1,22)		
[5] Dolado et. al (1997)	-0,154 (t = -1,65)	0,063 (t = 1,22)			0,082 (t = 1,38)
[7] González Güemes (1997)	<u>masculino:</u> (-0,12; -0,20) (t = -1,9); (t = -2,9) <u>femenino:</u> (-0,16; -0,19) (t = -2,2); (t = -2,6)	0,04 (t = 1,6)	Inapreciable	-0,04 (t = -2,1)	

FUENTE: Elaboración propia a partir de los trabajos de los autores.  
(\*) Estimada para el grupo global de 16 a 24 años.

adolescente (entendido éste como los trabajadores entre 16 y 19 años). Más en concreto, un aumento relativo del SMI de un 10 por ciento reduce el empleo adolescente en un porcentaje que oscila entre el 1,2 y el 6 por ciento según los estudios. En segundo lugar, para el caso de los trabajadores jóvenes (esto es, los comprendidos entre 20 y 24 años) el incremento relativo del SMI no parece ejercer prácticamente efectos sobre su nivel de empleo <sup>(1)</sup>. En tercer lugar, la variación del SMI no afecta, en ninguno de los estudios efectuados en España, a la ocupación de los trabajadores mayores de 25 años. Y en cuarto y último lugar, la elevación del salario mínimo tiene un efecto nulo o ligeramente negativo sobre el empleo femenino.

Por último, efectuaremos una previsión del efecto que sobre el empleo adolescente está teniendo la equiparación de los mínimos salariales que viene teniendo lugar durante los años 1996, 97 y 98. Aceptando un valor de  $-0,20$  para la elasticidad de la tasa de empleo adolescente a los cambios del Índice de Kaitz, la pérdida (o la no creación) acumulada de puestos de trabajo (durante esos tres años) asociada exclusivamente al aumento del SMI afectará a más de 40.000 adolescentes,

---

<sup>(1)</sup> La explicación de este fenómeno podría encontrarse en el hecho de que la inversión en formación realizada por las empresas en este grupo de población es sensiblemente superior al correspondiente al colectivo adolescente. De esta forma, la demanda de trabajo juvenil es apenas sensible a los cambios del salario mínimo.

esto es, más del 12 por ciento de todos los individuos de este colectivo que trabajaban en 1995.

#### IV. CONCLUSIONES

En las líneas anteriores ha quedado demostrado cómo los mínimos salariales perjudican al empleo de los trabajadores susceptibles de verse influenciados por los mismos. El caso de los adolescentes y del SMI es tan sólo la punta de un enorme iceberg de regulaciones e instituciones laborales que actúan como una cascada de salarios mínimos y que, por tanto, afectan negativamente al nivel general de ocupación de nuestro país.

Es cierto que una coyuntura económica favorable, como la actual, es capaz de reducir significativamente la alarmante tasa de desempleo que afecta a la economía española. No obstante, puede estimarse que nuestro país sufre una tasa de paro de carácter permanente de en torno a un 15,5-16,5 por ciento <sup>(12)</sup>, explicada básicamente por unos excesivos costes laborales unitarios

---

<sup>(12)</sup> Los datos provienen de las estimaciones de RODRÍGUEZ CABALLERO (1998) para el período 1979-1991. Sirvan como comparación las estimaciones de la tasa de paro permanente que este autor encuentra para otros países de nuestro entorno: Alemania 5-7%, Bélgica 10-11%, Francia 8,5-10%, Italia 9-10%, Irlanda 14%, Holanda 9,5%, Dinamarca 8,5-9,5%, Grecia 6,5-7,5%, Reino Unido: 9,5-10%.

reales y sobre la que sólo es posible actuar acometiendo reformas institucionales con profundidad.

No se trata de desenterrar filones de empleo que misteriosamente permanecen ocultos a la iniciativa privada, sino de simplificar el mundo de las relaciones laborales, reduciendo la incertidumbre que suponen los contratos a largo plazo, propiciando una negociación salarial que tenga en cuenta la situación de cada empresa y actuando sobre los mínimos fácticos que se derivan del principio de eficacia general de los convenios colectivos.

## V. BIBLIOGRAFÍA

ARGANDOÑA, A., "El salario mínimo como factor condicionante del empleo", *Círculo de Empresarios*, nº 57, págs. 201-217, 1993.

BROWN, C., GILROY, C. y KOHEN, A., "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment", *Journal of Economic Literature*, Vol. XX June, 1982, págs. 487-528.

DEERE, D., MURPHY, K. y WELCH, F., "Reexamining methods of estimating minimum-wage effects.", *AEA Papers and Proceedings*, nº 85, 1995, págs. 232-237.

- DOLADO, J. J. y FELGUEROSO, F., "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", *Moneda y Crédito*, n° 204, 1997, págs. 213-263.
- DOLADO, J. J., KRAMARZ, F. S., MACHIN, A. MANNING, y TEULINGS, C., "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, n° 23, 1996, págs. 317-372, .
- GARCÍA DE BLAS, A., "Barreras salariales a la contratación de los jóvenes", *Papeles de Economía Española*, n° 26, 1986, págs. 311-324.
- GONZÁLEZ GÜEMES, I., "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de los adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español", *Cuadernos Económicos de ICE*, n° 63, 1997, págs. 31-48.
- Salario mínimo y empleo: evidencia empírica para los adolescentes, los jóvenes y las mujeres para el caso español*, Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid, 1998.
- GRAMLICH, E. M., "Impact of minimum wages on other wages, employment and family incomes", *Brookings Papers on Economics Activity*, n° 2; edited by Okun, A.M. and Perry, G.L., Whashington, DC., *The Brookings Institution*, 1976, págs. 409-461.
- JOHNSON, W. R. y BROWNING, E. K., "The distribution and efficiency effects of increasing the minimum wage: a simulation", *American Economic Review*, n° 31, 1983, págs. 204-211.

KAITZ, H., "Experience of the Past: The National Minimum", *Youth Unemployment and Minimum Wages*, Bulletin 1657, U.S. Dept. of Labor, Bur. of Labor Stat., 1970, págs. 30-54.

MARTÍNEZ JIMÉNEZ, J. M., *El Salario Mínimo Legal*, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Málaga, 1986.

NEUMARK, D. y WASCHER, W., "Do minimum wages fight poverty?", *NBER Working Papers*, 6127, 1997.

PÉREZ DOMÍNGUEZ, C., "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo y el desempleo: evidencia empírica para España", *Actas de las Primeras Jornadas de Economía Laboral*, Alcalá de Henares, 1995.

RODRÍGUEZ CABALLERO, J. C., *La tasa de desempleo permanente en los países europeos*, Mimeo, 1998.

SÁNCHEZ MOLINERO, J. M., *La teoría económica del desempleo*, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Ediciones de la Universidad Católica Argentina, 1996.