



Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales

Trabajo de fin de Grado
Grado en Administración y Dirección de
Empresas

**Análisis de los efectos económicos de la
variación del salario mínimo: Estudio del caso
español.**

Presentado por:

Daniel Mañanes Mateos

Tutelado por:

Elena Escudero Puebla

RESUMEN

El presente trabajo analiza los principales efectos del establecimiento de un salario mínimo para la economía de un país y las consecuencias de su modificación, incidiendo especialmente en el mercado de trabajo. Además de contrastar las opiniones y estudios de distintas escuelas de pensamiento desde el punto de vista teórico, se realiza un análisis empírico para la economía española utilizando datos de variables macro y microeconómicas. Finalmente, se exponen las conclusiones fundamentales del estudio.

Palabras clave: Salario mínimo, mercado de trabajo, variables macroeconómicas y microeconómicas, desempleo, inflación, consumo.

Clasificación JEL: E24; J41

ABSTRACT

This paper analyzes the main effects of the establishment of a minimum wage for a country's economy and the consequences of its modification, with special emphasis on the labor market. In addition to contrasting the opinions and studies of different schools of thought from a theoretical point of view, an empirical analysis is carried out for the Spanish economy using data on macro and microeconomic variables. Finally, the fundamental conclusions of the study are presented.

Key words: Minimum wage, labour market, macroeconomic and microeconomic variables, unemployment, inflation, consumption.

JEL Clasification: E24; J41

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. El Modelo Competitivo	6
2.1.1. Modelo competitivo con dos sectores	8
2.1.2. Incumplimiento de la legalidad o economía sumergida	8
2.1.3. El efecto shock.....	8
2.2. Modelo con Trabajadores Heterogéneos	10
2.3. El modelo de Monopsonio	11
2.3.1. Modelo de Dickens, Machín y Manning (1994)	13
2.4. Modelos basados en la teoría de salarios de eficiencia	15
3. CONTRAPOSICION DE ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA SOBRE LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL SALARIO MINIMO	17
4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LA SUBIDA DEL SMI EN ESPAÑA	23
4.1. Evolución de las variables macroeconómicas y su relación SMI 26	
4.1.1. Análisis del desempleo	26
4.1.2. Análisis de la inflación.	32
4.1.3. Análisis de la evolución del PIB	33
4.2. Análisis de la evolución de algunas variables microeconómicas y su relación con el SMI	34
4.2.1. Análisis del gasto en consumo final.....	34
4.2.2. Análisis del indicador de constitución y disolución de empresas.....	35
5. CONCLUSIONES	38
6. BIBLIOGRAFÍA	40

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) ha definido el salario mínimo como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. Según esta definición podemos afirmar que se han fijado salarios mínimos en más del 90% de los Estados que conforman la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El salario mínimo es considerado por economistas y legisladores como una herramienta con la que proteger la situación de trabajadores que obtienen remuneraciones demasiado bajas. Este instrumento de política laboral garantiza que el empleado obtenga unos ingresos adecuados, ayudándole a salir de una posición de vulnerabilidad en la que pueden verse comprometidos sus derechos económicos, sociales o culturales. En otras palabras, trata de asegurar que todo trabajador pueda hacer frente a sus necesidades más básicas. Además de esto, el salario mínimo pretende ser un instrumento de ciertas políticas orientadas a reducir la pobreza y la desigualdad y favorecer la redistribución de la riqueza. La utilización de este tipo de medidas deberá ir acompañada de otras políticas sociales y de empleo para que se consigan los objetivos deseados.

La regulación de un salario mínimo la encontramos por primera vez en Australia, en el estado de Victoria, en 1890. Este hecho fue consecuencia de los levantamientos de obreros que recriminaban percibir un salario adecuado por el trabajo que realizaban. Fue ese el germen de una corriente de movimientos obreros, sindicales y de otros colectivos que defendían el establecimiento y legalización del concepto de salario mínimo en casi todos los países del mundo. Actualmente podemos encontrar regulado el salario mínimo en numerosos países de la OCDE, países tan relevantes como Estados Unidos, Alemania, Reino Unido, Francia, Australia, Luxemburgo.

En España, encontramos los orígenes del salario mínimo en enero de 1963, aprobado a través de la ley de los convenios colectivos de 1958¹. Hoy en día el salario mínimo interprofesional es un tema muy controvertido en España debido a la subida aprobada por el gobierno hasta los 1.000 euros mensuales actuales. Se trata de una subida considerable que puede tener diferentes efectos sobre el empleo, el nivel de precios, la distribución de la renta o el Producto Interior Bruto.

El objetivo de este trabajo será evaluar los posibles efectos que han tenido los últimos aumentos del SMI en España. Metodológicamente, en la primera parte del trabajo se efectúa un análisis del marco teórico referente al mercado de trabajo en relación con el establecimiento de un SMI. Continuaremos con una recopilación de argumentos a favor y en contra de diversos economistas con respecto a políticas consistentes en cambios en el SMI. Finalmente se realiza un estudio analítico en el que se evalúan distintas variables macro y microeconómicas, tanto nacionales como autonómicas, con el objetivo de obtener alguna conclusión sobre la efectividad de las medidas adoptadas en España en los años 2017 y 2019 en relación con el salario mínimo.

2. MARCO TEÓRICO

La fijación de un Salario Mínimo Interprofesional o su variación al alza o a la baja puede tener importantes efectos sobre distintas variables económicas a nivel nacional. Sin embargo, los efectos más relevantes los encontramos en el mercado de trabajo, fundamentalmente en el empleo.

Existen diversos modelos teóricos que tratan de explicar los efectos del salario mínimo sobre el mercado de trabajo. Estos efectos serán distintos en función de a qué tipo de mercado laboral nos enfrentemos. No será lo mismo establecer o modificar el salario mínimo en un mercado de trabajo competitivo que hacerlo en un modelo de mercado monopsonista. Además, existen ciertos elementos o factores que pueden intensificar o disminuir los efectos sobre el empleo del SMI.

¹ El sueldo mínimo se estableció en 1.800 pesetas al mes, lo que equivaldría hoy en día a 10,8 euros

2.1. El Modelo Competitivo

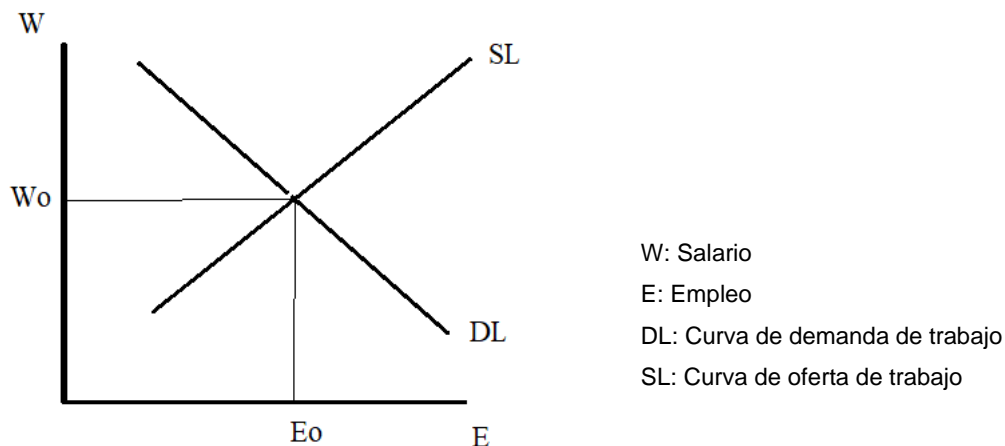
Vamos a explicar en qué consiste el modelo competitivo del mercado de trabajo en su versión más simple.

Este modelo tiene las siguientes características:

- Existe un gran número de empresas que intentan contratar el mismo tipo de trabajo
- Numerosas personas cualificadas para dicho trabajo ofrecen sus servicios independientemente (no hay sindicatos)
- Tanto las empresas como los trabajadores son precio-aceptantes (no tienen poder sobre el salario de mercado)
- La información y la movilidad del trabajo son perfectas y sin costes.

Con este contexto cada trabajador recibirá como salario el valor de su productividad marginal, de forma que el salario y empleo de equilibrio (W_0 , E_0) se determinarán gráficamente con la intersección de las curvas de demanda (D_L) y oferta de trabajo (S_L).

Gráfico 1: Equilibrio en el mercado de trabajo.

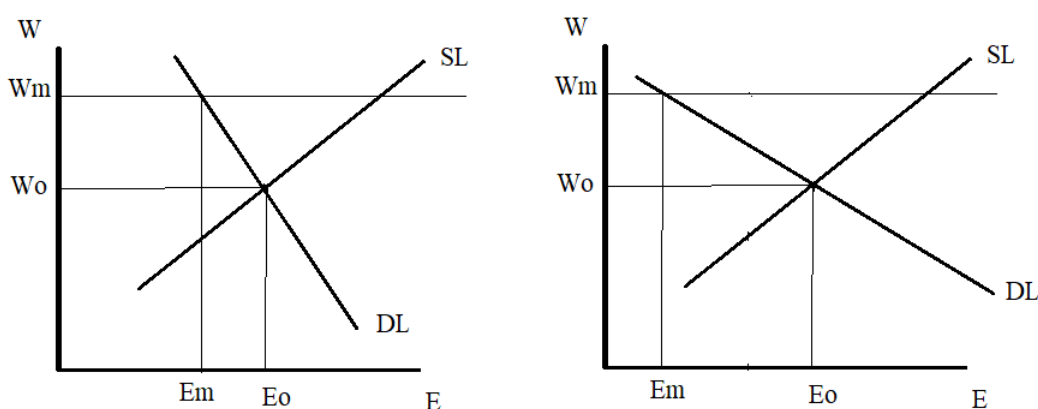


Al establecerse un salario mínimo (W_m), este puede tener efectos en el empleo. Para ello, este salario mínimo debe establecerse por encima del salario de equilibrio, ya que en caso contrario el empleo de equilibrio no variaría. Entonces, al regular un salario mínimo por encima del salario de equilibrio, el

empleo cae desde E_0 a E_m . Se trata de una cuestión lógica, ya que, al salario mínimo permitido, superior al de equilibrio, la cantidad demandada de empleo disminuye.

La pérdida de empleo por el establecimiento del salario mínimo vendría a estar determinada analítica y gráficamente por la elasticidad de demanda de trabajo. Ante una elasticidad de demanda de trabajo más elevada, los efectos sobre el empleo por cambios en el salario serán mayores que ante elasticidades de demanda más bajas.

Gráfico 2: Efectos del establecimiento de un salario mínimo en función de la elasticidad de la demanda de trabajo



W: Salario
 E: Empleo
 Wm: Salario mínimo
 DL: Curva de demanda de trabajo
 SL: Curva de oferta de trabajo

Dentro del modelo competitivo más básico podemos establecer algunas variantes que suavizan los efectos de la fijación de un salario mínimo. Entre estas variantes encontramos:

- Modelos competitivos con dos sectores (los afectados por el salario mínimo y los que tienen un salario previo superior al mínimo)
- El incumplimiento de la legalidad o economía sumergida
- El efecto shock

2.1.1. Modelo competitivo con dos sectores

En este modelo, el salario mínimo afecta solo a uno de los sectores, permitiéndose en el otro tener salarios por debajo del mínimo. De esta manera, aquellos trabajadores que, en el sector donde sí afecta el salario mínimo, se vean desplazados por el mismo, podrán moverse al otro sector. El empleo en el sector donde sí afecta el salario mínimo disminuye, mientras que en donde no afecta, el empleo aumenta, pero sin ser capaz de cubrir la pérdida del primer sector.

Si a esto le añadimos que existen importantes costes de búsqueda del nuevo empleo en el sector no cubierto por el salario mínimo o que se otorgan subsidios por desempleo, el incremento del empleo en el segundo sector será incluso menor.

Se trata de un supuesto de poca relevancia en España, donde la cobertura del salario mínimo es total, no dejando a ningún trabajador, sea del sector que sea, fuera de su alcance.

2.1.2. Incumplimiento de la legalidad o economía sumergida

El modelo desarrollado por Ashenfelter y Smith en el año 1979² nos señala que en el caso de que se establezca un salario mínimo, alguno de los empresarios no lo cumplirá, pagando a sus empleados por debajo del salario mínimo y arriesgándose a que sean multados. Sin embargo, este modelo, determina que dentro de los empresarios que incumplen la medida, no todos tendrán un riesgo real a ser multados y que solo serán multados algunos pocos. De esta manera, con el establecimiento del salario mínimo se reducirá igualmente el empleo, pero en menor medida que en un mercado competitivo donde no se produce economía sumergida.

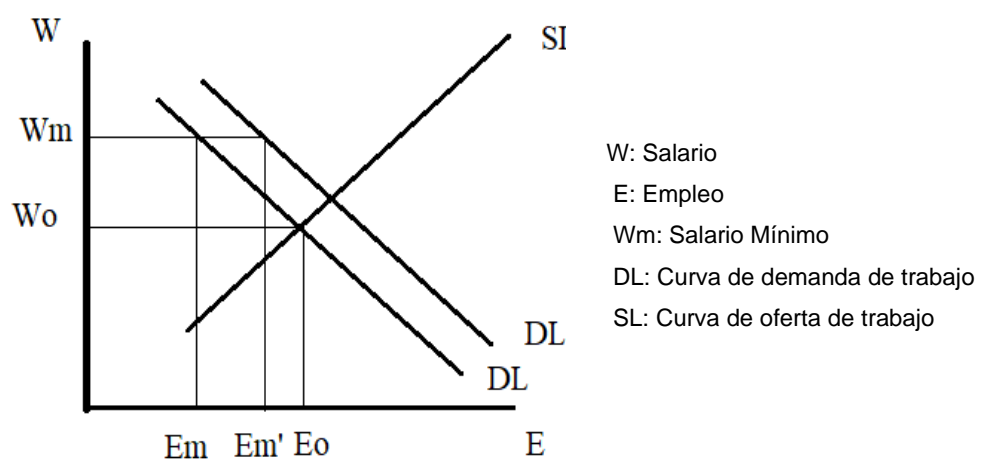
2.1.3. El efecto shock

Este efecto, que también reduce la pérdida del nivel de empleo tras la fijación de un salario mínimo, consiste en lo siguiente: el salario mínimo

² ASHENFELTER, O. Y SMITH, R. (1979). "Compliance with the Minimum Wage Law", *Journal of Political Economy*.

hace que las empresas traten de optimizar la utilización de su capital y tecnología. Buscan una reorganización empresarial, despidiendo trabajadores y recolocando a los que quedan. La fijación de un salario mínimo hace que los costes empresariales aumenten. Para maximizar el beneficio, objetivo principal de una empresa, se pueden minimizar los costes o maximizar los ingresos. En la práctica las empresas no suelen minimizar sus costes, por la falta de información, cuya búsqueda es muy costosa. Así, las empresas ante el salario mínimo van a tratar de usar mejor sus recursos y aumentar su productividad, llegando a demandar más trabajo. Este es el llamado “efecto shock”. Se produce un desplazamiento de la curva de demanda de trabajo hacia arriba que hace que los efectos del salario mínimo sobre el empleo disminuyan.

Gráfico 3: Efecto shock tras la fijación de un salario mínimo



Se puede llegar a pensar que el efecto shock podría mitigar por completo la pérdida de empleo producida por el salario mínimo, pero parece improbable que se pueda producir un aumento de la demanda de trabajo de tal cuantía.

2.2. Modelo con Trabajadores Heterogéneos

En este apartado prescindimos de una de las hipótesis iniciales del modelo competitivo de mercado laboral, en la que todos los trabajadores estaban igualmente cualificados para la realización de la actividad ofrecida por las empresas. De esta manera, ahora existirán trabajadores más y menos cualificados. En este modelo, los trabajadores que se ven afectados por la fijación de un salario mínimo van a ser los de grupo de menor cualificación. En cuanto a los trabajadores más cualificados, los efectos sobre el empleo dependerán de la relación que exista con los trabajadores menos cualificados. De esta forma, si la relación es de cooperación, ante la reducción del empleo en el grupo menos cualificado el empleo del grupo cualificado también se verá afectado. En cambio, si la relación es de competitividad, el empleo del grupo cualificado se verá beneficiado por la reducción de empleabilidad del grupo menos cualificado.

Con respecto al modelo de trabajadores heterogéneos nos encontramos con dos análisis distintos. El análisis de Meyer y Wise (1983)³, que entienden que con la fijación del salario mínimo no se produce un efecto difusión sobre los otros salarios. En otras palabras, los salarios de los trabajadores cualificados no van a verse alterados. Por otro lado, los empleados afectados por el salario mínimo pueden verse en alguna de las siguientes situaciones:

- En el caso en el que el salario mínimo solo afecte a determinados sectores, pueden seguir recibiendo un salario por debajo del mínimo en aquellos sectores no cubiertos
- Su salario aumenta hasta el mínimo
- Son despedidos

El análisis de Hamermesh (1993)⁴, presenta la posibilidad de sustitución entre trabajadores. Aquellos trabajadores que se sitúan a la izquierda del salario mínimo pueden verse sustituidos por trabajadores que cobran ligeramente más

³ MEYER, R. y WISE, D. (1983). "The Effects of Minimum Wages on Employment and Earnings of Youth"; *Journal of Labor Economics*, D.

⁴ HAMERHESH, D. y Rees, A. (1993). "The Economics of Work and Pay", New York: Harper Collins Publishers, Inc.

al salario mínimo. Al hacerse más caro el trabajo poco cualificado y reducirse el empleo en esta clase de trabajadores, la productividad marginal de los empleados más cualificados aumenta (en competitividad) y por lo tanto la contratación en estos niveles se incrementa. Igualmente entendemos que la pérdida de empleo a la izquierda del salario mínimo no se compensa del todo con el aumento de contratación a la derecha del salario mínimo.

2.3. El modelo de Monopsonio.

El modelo del empresario monopsonista ha adquirido relevancia con los estudios empíricos de importantes autores como Card y Krueger (1994)⁵, Dickens et al. (1994)⁶, Manning y Machín (1996)⁷ o Dolado et al. (1996)⁸.

En el modelo de monopsonio, existe únicamente un único demandante de trabajo que se enfrenta a una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva. De forma que para conseguir más trabajadores tendrá que aumentar el salario cada vez más. El coste marginal en este modelo no es igual al salario o coste medio por trabajador, sino superior. Así, el empleo de equilibrio en el monopsonio E_0 , viene determinado por el punto en el que el coste marginal es igual al valor del producto marginal del trabajo si se quiere maximizar el beneficio. Y el salario de equilibrio vendrá definido por la curva de oferta (SL). Así, la remuneración obtenida por el trabajador es inferior al valor del producto marginal del trabajo, lo que se conoce como “explotación monopsonista”. Debido a esta diferencia, la fijación de un salario mínimo establecido por encima del salario de monopsonio (W_0) hace posible un aumento de la contratación.

Los efectos producidos por la fijación del salario mínimo no serán siempre los mismos, estos dependerán de la cuantía de este y de la diferencia entre el salario competitivo y del monopsonio. Esta diferencia depende de las

⁵ 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*.

⁶ DICKENS, R., MACHIN, S. Y MANNING, A. (1994). “The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the UK”, NBER Working Papers.

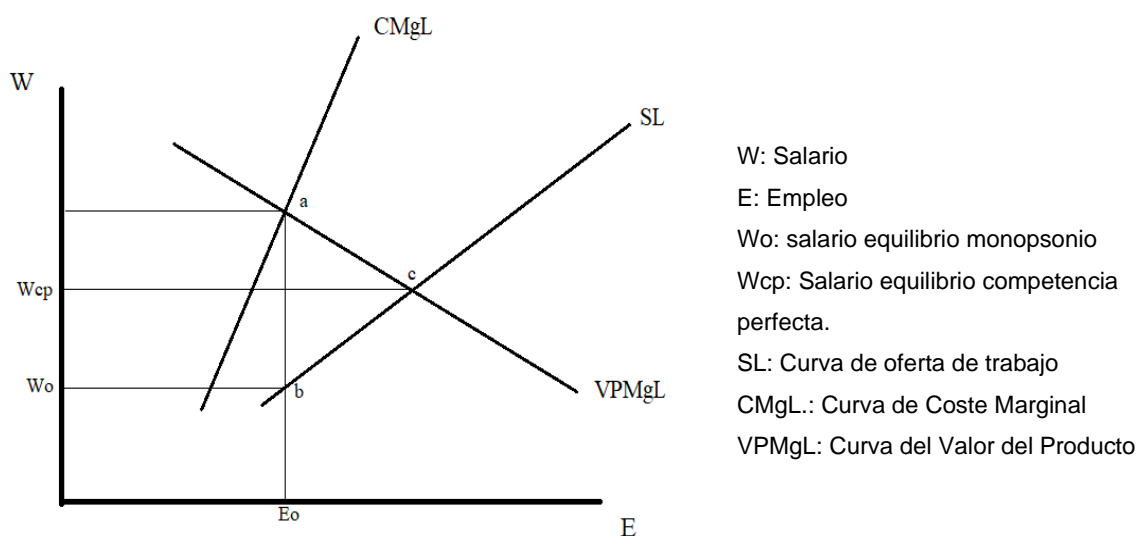
⁷ MANNING, A. Y MACHIN, S. (1996). “Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain”; *Economic Journal*.

⁸ DOLADO, J.J., KRAMARZ, F., MACHIN, S., MANNING, A. y TEULINGS, C. (1996). “The Economic Impact of Minimum Wages in Europe”; *Economic Policy*.

elasticidades de la curva de valor del producto marginal y de la oferta de trabajo.

Así nos podemos encontrar con distintos escenarios, que analizaremos apoyándonos en el Gráfico 4.

Gráfico 4: Efecto del establecimiento de un salario mínimo en un mercado laboral monopsonístico.



Escenario 1: salario mínimo por debajo de W_o . Si estableciéramos un salario mínimo por debajo del salario de equilibrio en el mercado de monopsonio, no tendría ninguna relevancia ya que se seguiría pagando el salario de equilibrio.

Escenario 2: salario mínimo entre W_o y W_{cp} . Este salario tendría como consecuencia un aumento del empleo hasta el punto en el cual el salario mínimo corta a la curva de oferta de trabajo.

Escenario 3: salario por encima de W_{cp} sin rebasar a. En este caso, también existiría un aumento del empleo en comparación con el de equilibrio, sin embargo, teniendo un salario por encima del salario en competencia perfecta, el empleo obtenido sería menor que en competencia perfecta.

Escenario 4: salario por encima del punto a. Al establecer un salario por encima de este punto el empleo bajará. Siendo la única situación que supondría un aumento del desempleo.

Teóricamente hablando, el punto óptimo sería aquel en el que se imitara una situación de competencia perfecta, estableciendo un salario mínimo de W_{cp} y alcanzando el máximo aumento posible del nivel de empleo (E_{cp}).

2.3.1. Modelo de Dickens, Machín y Manning (1994)

Se trata de una versión del modelo de monopsonio más compleja. El modelo de Dickens, Machin y Manning (1994)⁹ tiene de diferencia con el anterior que la economía está compuesta por varios monopsonios laborales en vez de por un único monopsonio. De esta manera, cada empresa forma un único monopsonio y cuenta con su propia oferta de trabajo. La explicación de esta situación es la existencia de fricciones en la movilidad de los trabajadores. Estas fricciones se pueden racionalizar por la falta de información sobre el mercado laboral, los costes de transporte, etc.

Los efectos que supone la fijación del salario mínimo por parte del gobierno, en este modelo, diferirán en función del tipo de empresa que observemos. Como hemos dicho existen varias empresas separadas en régimen de monopsonio y, por lo tanto, cada una presentara una curva del valor del producto marginal propia. Estos distintos efectos, Dickens, Machín y Manning, los llaman “choques de oferta” y “choques de productividad”. Se identifican de esta manera tres escenarios distintos para las empresas de su modelo tras la fijación de un salario mínimo:

Escenario 1: Empresa en “régimen no operativo”:

En este caso, el salario mínimo no es efectivo. Las empresas en este escenario tienen un valor del producto marginal $VPMg_1$ (*Gráfico 5*) que corta con la curva de Coste Marginal CMg_L en el punto c que, llevándolo a la curva de oferta de trabajo, nos permite obtener el salario de equilibrio para estas empresas (W_1), situado por encima del mínimo salarial, lo que le convierte en inefectivo.

Escenario 2: Empresa en “régimen de oferta”:

El salario mínimo en este caso se encontrará entre el salario del monopsonio y el salario de competencia perfecta. Las empresas en esta situación tendrán

⁹ DICKENS, R., MACHIN, S. Y MANNING, A. (1994). “The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the UK”, NBER Working Papers,

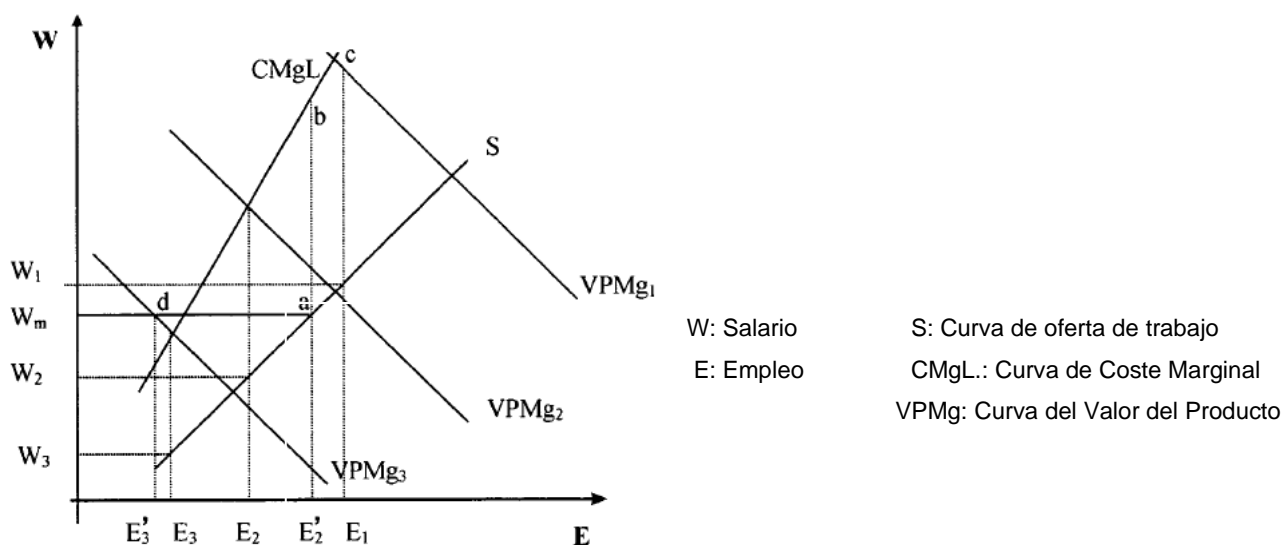
una curva de valor del producto marginal semejante a $VPMg_2$ (Gráfico 5). Se establece el equilibrio con el corte con la curva de costes marginales CMg_L , determinándose el salario de equilibrio en W_2 . Al fijar un salario mínimo, este queda por encima de W_2 , y el empleo aumenta hasta E_2' , determinado en este caso por la curva de oferta de trabajo. Este aumento del empleo se puede explicar por el tramo existente en el cual el $VPMg$ es mayor al CMg , permitiendo a las empresas aumentar la contratación de E_2 a E_2' .

Escenario 3: Empresa en “régimen de demanda”

La empresa en este escenario se enfrenta a una curva de valor del producto marginal igual a $VPMg_3$ (Gráfico 5). Sin la fijación de un salario mínimo, el empleo y salario de equilibrio serían E_3 y W_3 . Sin embargo, con la fijación de un salario mínimo por parte del gobierno, el empleo disminuirá de E_3 a E_3' (Corte de $VPMg_3$ con la nueva curva de CMg)

Como conclusión, este modelo desarrollado por estos autores establece diferencias entre los posibles efectos que pueden soportar las distintas empresas tras la fijación de un mínimo salarial. En concreto, aquellas empresas con baja productividad reducirán, tras la fijación del salario mínimo, el empleo; mientras que aquellas empresas con mayor productividad, ante la fijación del salario mínimo, aumentarán la contratación laboral.

Gráfico 5: Efectos del establecimiento de un salario mínimo en un mercado laboral monopsonista. Modelo de Dickens, Machín y Manning (1994)



2.4. Modelos basados en la teoría de salarios de eficiencia

Este modelo se basa en la idea de que, en determinadas ocasiones, la productividad del trabajo tiene una relación directa con los salarios. En otras palabras, la productividad del trabajo aumenta si se produce un aumento en el salario. La primera consecuencia que vemos aquí es que a algunas empresas les puede interesar pagar un salario superior al coste de oportunidad de sus trabajadores, ya que con una subida de salario el esfuerzo por parte de los trabajadores aumentaría. Aumentar el salario por encima del salario de equilibrio va a generar desempleo. De forma que el trabajador, además de aumentar su eficiencia o su esfuerzo por la subida de salario, lo hace también por el miedo a perder el empleo.

Nos encontramos en la literatura distintos modelos relativos a los salarios de eficiencia. Por ejemplo, en el modelo de Rebitzer y Taylor (1991,1995)¹⁰, cuando se fija un salario mínimo superior al de eficiencia, el empleo puede aumentar. La razón es que, al aumentar el salario mínimo, los trabajadores perciben que el coste de no trabajar eficientemente es mayor (ya que pueden ser despedidos cobrando más) lo que los lleva a esforzarse más. En el modelo de Manning (1994, 1995)¹¹ ocurre algo similar. Los resultados obtenidos en este modelo son esencialmente parecidos a los de los modelos de monopsonio. Se destaca que la implantación de un salario mínimo puede dar lugar al aumento del empleo. Si que es cierto que los modelos referidos a la teoría de los salarios de eficiencia han recibido numerosas críticas.

En primer lugar, muchas de las críticas es porque existen otros mecanismos distintos a los salarios de eficiencia para estimular a los trabajadores y aumenten su esfuerzo. Algunos de estos mecanismos propuestos por los críticos son.

- Remuneración por medio de primas en función del rendimiento conjunto
- Establecimiento de planes retributivos, en los que una parte total de la remuneración se posponga unos años. Los trabajadores querrán

¹⁰ REBITZER, J.M. y TAYLOR, L. (1995). "The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas"; *Journal of Public Economics*.

¹¹ MANNING, A. (1995). "How Do we Know that Real Wages are too High?"- *Quarterly Journal Economics*.

mantenerse en la empresa para cobrar una renta mayor en el futuro, por lo que su actuación será más productiva para no ser despedidos.

- Pago de una fianza al empresario, de forma que, si el trabajador elude sus deberes, el empresario se queda con la fianza.

Con estas opciones se conseguiría los mismos resultados que con un salario de eficiencia y los costes de la empresa serían menores. De esta manera, si se quiere apoyar la teoría de los salarios de eficiencia, habría que demostrar que es mejor y más rentable que otras opciones.

A nivel empírico, tenemos la crítica de Sanchez Molinero (1980,1996)¹². Este autor indica que los salarios de eficiencia solo tendrían efecto en algunos sectores de la economía, pero no en todos. Los salarios de eficiencia habría que aplicarlos en sectores de tecnología compleja, donde operan trabajadores con alto nivel de cualificación y donde existen grandes dificultades para medir la productividad de los trabajadores de forma individualizada. En estos sectores, con aumentos de salario sí que se puede conseguir un aumento de la productividad y la dedicación de los empleados. Sin embargo, nosotros estamos comparando los salarios de eficiencia con un aumento del salario mínimo interprofesional. El salario mínimo interprofesional suele afectar a sectores donde la mano de obra empleada tiene baja cualificación y donde el control individualizado por empleado es mucho más sencillo, de esta forma se hace innecesario establecer salarios de eficiencia.

¹² SÁNCHEZ MOLINERO, J.M. (1980). Competencia desigual y Mercados de Trabajo; Pirámide, Madrid.

- (1996): La Teoría Económica del Desempleo; Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Ediciones de la Universidad Católica Argentina.

3. CONTRAPOSICION DE ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA SOBRE LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL SALARIO MINIMO

Hablar de cambios en el SMI es hablar de falta de consenso en sus consecuencias y efectos. Son muchos los autores que han venido estudiando, argumentando y opinando sobre dichos efectos y las conclusiones son muy diversas.

J.J Dolado y F. Felgueroso¹³ forman parte de los primeros autores que en nuestro país opinan sobre los posibles efectos de un aumento en el SMI en España. En el año 1997 comparten su preocupación no solo sobre la escasez de estudios sobre un tema tan controvertido, sino también sobre los posibles efectos adversos que se pueden derivar y sobre si el SMI es una herramienta adecuada para el objetivo que sus partidarios defienden. Estos autores, a través de su estudio, concluyen que desde la implantación del SMI en los años sesenta, este solo ha disminuido en proporción al salario medio y que solo afecta al 6% de asalariados en el año del estudio (1997). Debido a esta baja incidencia, explican que el deficiente comportamiento del empleo en aquel momento en España no puede ser consecuencia de la fijación de un SMI. De hecho, los resultados de su estudio concluyen que el efecto sobre el empleo de los adultos es básicamente nulo, debido a la existencia tanto de tarifas pactadas en los convenios superiores al SMI, como de un segmento de economía sumergida con retribuciones inferiores al SMI. En cambio, son los trabajadores adolescentes los que se ven negativamente afectados. Los resultados apuntan a la existencia de una relación negativa entre el SMI y el empleo, de forma que un aumento de un 10% en el SMI puede reducir el empleo de dicho grupo de edad en un 2%.

En definitiva, J.J. Dolado y F. Felgueroso, tratan de advertir del riesgo que supone una revisión al alza del SMI debido a la poca evidencia existente en cuanto a sus efectos. Además, hay que señalar que los resultados que obtienen a partir de su estudio, que indican que la subida del SMI tiene un efecto inoperativo o nulo en relación con los trabajadores adultos, no se

¹³ DOLADO, J.J. y FELGUEROSO, F. (1997), "Los Efectos del Salario Mínimo: Evidencia Empírica para el Caso Español"

pueden interpretar como una señal de éxito o fracaso a la hora de evaluar el funcionamiento del mercado laboral español y por lo tanto no sirven para considerarla una medida que favorezca la redistribución de riqueza.¹⁴

Otros dos autores que hablan de los efectos que tiene una subida del salario mínimo son S. Galán y S. Puente¹⁵, estiman los efectos de la subida del SMI que se produjo en España entre los años 2004 y 2010 sobre la probabilidad individual del perder el empleo. Se analiza las posibles consecuencias de un aumento del salario mínimo en aquellos grupos de trabajadores que están cobrando salarios más bajos. Los resultados de su estudio apuntan a que, tras un aumento del SMI la probabilidad de perder el empleo de las personas más mayores duplica la de los jóvenes. Sin embargo, también se analiza qué parte de los empleados pasan a ser autónomos tras el aumento del SMI, encontrando que parte (no toda) de la pérdida de trabajo de las personas mayores se debe a que acaban convirtiéndose en trabajadores por cuenta propia.

De los resultados de Galán y Puente se intuye que, desde un punto de vista macroeconómico, se esperaría que los trabajadores jóvenes se vieran más afectados que otros grupos, ya que son los que cobran salarios más bajos. Sin embargo, desde un punto de vista microeconómico, el efecto sobre el empleo no dependería del número de personas afectadas por la subida del SMI, sino de las características de los trabajadores, en términos de movilidad, aprendizaje o productividad a largo plazo; que claramente van en contra de las personas más mayores. De esta manera, estos autores se posicionan en contra de aumentos en el SMI, que tienen efectos negativos en el empleo de los jóvenes, pero en especial, de los más adultos, ya que estos pueden verse fuera del mercado laboral de forma definitiva.

Otro economista que se posiciona al respecto es J.F. Jimeno¹⁶, que plantea objeciones al aumento del SMI que venía sucediendo desde el año 2016 hasta 2018. Jimeno considera que el SMI es un instrumento de fijación de salarios

¹⁴ Más adelante veremos una visión más optimista por parte de J.J. Dolado con respecto al aumento del SMI

¹⁵ GALÁN, S. y PUENTE, S. (2012), "Minimum Wages: Do They Really Hurt Young People?". Estudio elaborado para el Banco de España

¹⁶ JIMENO, F. (3 de enero de 2018). "La insostenible levedad del SMI". *Nada es Gratis*.

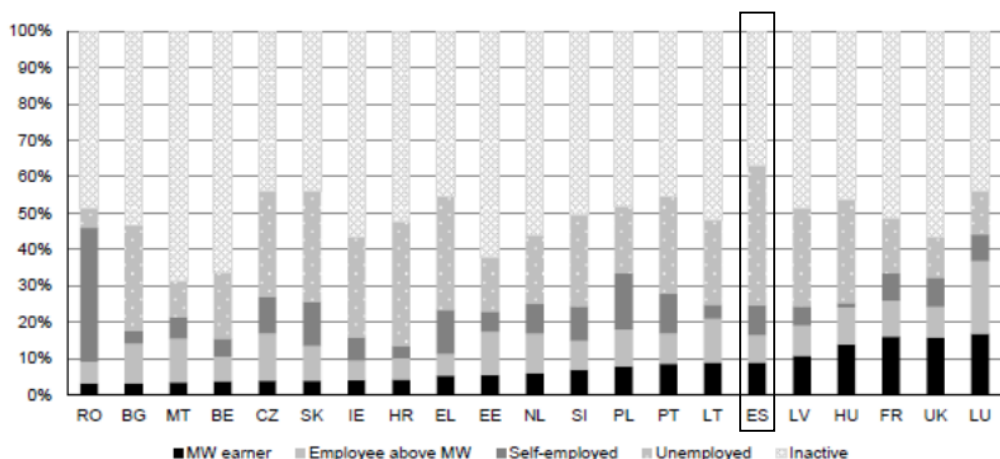
poco relevante. El Estatuto de Trabajadores tiene con la negociación colectiva el principal instrumento de fijación de salarios, de forma que la cobertura del SMI en España es muy baja. Se remite a una estimación realizada por F. Felgueroso¹⁷, en la que la tasa de cobertura en el año 2017 para un SMI de 707,6 euros es del 3,6%.

En cuanto a la pérdida del empleo, en especial de la población juvenil. Opina que es una cuestión controvertida pero que sí puede reducir significativamente el empleo de los jóvenes de baja cualificación. Además, apoyándose en estimaciones de BBVA Research, el aumento acumulado en los años 2017 y 2018, si no se trasladara al resto de salarios y con la productividad estancada, la disminución del empleo podría llegar al 0,3% en el largo plazo.

F.J. Jimeno recomienda además el establecimiento de un SMI diferenciado para jóvenes sin cualificación, para que estos no se vieran negativamente afectados ante subidas del SMI de trabajadores adultos cualificados. Por último, argumenta que el SMI no reduce significativamente la desigualdad de renta ni pobreza. Los trabajadores con salarios bajos que se ven afectados por el aumento del SMI no tienen por qué ser necesariamente de familias con bajo nivel de renta. De hecho, y como podemos ver en la Tabla 1, en España solo un 10% de la población por debajo del umbral de pobreza son trabajadores que perciben el SMI. Esta baja correlación la explica Jimeno con tres razones: la mayoría de las familias pobres no tiene ningún miembro trabajando; los trabajadores por debajo del umbral de pobreza no lo están porque su salario sea bajo sino porque trabajan pocas horas; y muchos trabajadores con salarios bajos no son miembros de familias pobres.

¹⁷FELGUEROSO, F. (2016). "El aumento del salario mínimo: no tan trivial". Nada es Gratis.

Tabla 1: Distribución de personas por debajo del umbral de pobreza según su estatus laboral por países.



Fuente: “Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications”.

Otro autor que analiza el tema de los recientes aumentos en el SMI es R. Doménech¹⁸. R. Doménech no se posiciona en contra de una subida en el salario mínimo. De hecho, para este autor, que el salario mínimo aumente porque lo hace la productividad, la creación de empleo, la competencia entre empresas, la calidad de los empleos, la eficacia de las políticas activas y la cualificación de los trabajadores no sólo es bienvenido, sino que cuanto más mejor. Si esas mismas razones también permiten que el SMI aumente más que el salario mediano la desigualdad disminuye, aumentando todavía más el bienestar social.

Sin embargo, R. Doménech considera que la reciente subida del SMI en España no se acomoda a los factores que se acaban de señalar. De forma que en estas circunstancias se van a desencadenar una serie de consecuencias del todo negativas. En primer lugar, muchas empresas no van a poder asumir el incremento de costes que supone el aumento del salario mínimo de sus trabajadores y no les quedará más remedio que tratar de reducir dichos costes

¹⁸ DOMENECH, R. (2019), “¿Es bueno o malo que suba el salario mínimo?”. *La Voz de Galicia*

despidiendo trabajadores o reduciendo sus horas de trabajo. Es decir, aumentaría el desempleo¹⁹. Otra posible consecuencia es que las empresas absorban ese incremento salarial y lo repercutan en el precio de sus productos y servicios, trasladando el coste a los consumidores. Es decir, se traduciría en inflación.

En el ámbito internacional, más de 500 economistas estadounidenses (incluyendo cuatro premios Nobel) se posicionaron en contra del incremento en el salario mínimo²⁰. En una “carta abierta” estos políticos argumentan que el aumento del SMI tendría serias consecuencias. En primer lugar y al igual que comentaba R. Doménech, las pequeñas y medianas empresas, al aumentar el coste de la mano de obra se verían obligados a disminuir costes empresariales, a través de despidos o reducciones de jornadas laborales o a trasladar ese aumento en los costes a los consumidores, produciéndose inflación. Muchos empresarios operan en márgenes de beneficios muy estrechos y el aumento en el SMI amenaza ese delicado equilibrio. En segundo lugar, en la coyuntura política-económica de EE. UU., el CBO (The Congressional Budget Office) estima que menos del 20% de los que verían un incremento en su salario por verse afectados por el aumento del SMI estarían por debajo de lo que se considera el umbral de pobreza. De forma que no es una medida adecuada para la redistribución de rentas o el desarrollo del bienestar social.

Hay otros autores que se posicionan a favor de una revisión al alza de esta herramienta político-económica. En primer lugar, vamos a hablar del argumentario del economista P. Krugman²¹. Krugman, en los años 90 era de los economistas que pensaban que el aumento del salario mínimo tendría un efecto negativo claro sobre el empleo. Debido a las leyes de la oferta y la demanda, al aumentar el coste de contratación, se reduciría la demanda de trabajo y se originaría desempleo. Sin embargo, a partir del estudio que Card y

¹⁹ Doménech se apoya en las estimaciones del BBVA Research (DOMENECH, R., (2019), ¿Es bueno o malo que suba el salario mínimo?) que indican que en el bienio 2019-2020 se crearían 75.000 y 195.000 empleos menos que sin la subida del SMI.

²⁰ En el año 2014, Congreso y Senado de EE. UU. votaron una ley que elevaría el salario mínimo de 7,25\$/h a 10,10\$/h de forma escalonada en un periodo de 3 años.

²¹ KRUGMAN, P. (2015), “Progresistas y salarios”.

Krueger²² realizaron en New Jersey y Pensilvania en el que se encontraron efectos positivos en el empleo al aumentar el SMI, la opinión del Krugman cambió. Krugman trata de explicar estos efectos a través del carácter especial que tiene mercado laboral, que no es como el mercado de bienes, ya que su objeto principal son personas. Al ser personas, el empresario obtiene beneficios cuando se les paga más: salarios más altos aumentan la moralidad de los trabajadores, aumentan la productividad y disminuyen la rotación. Estos beneficios, según Krugman, “compensan en gran medida el efecto directo del aumento del coste de la mano de obra, así que elevar el salario mínimo no tiene por qué reducir la cantidad de puestos de trabajo.”

Anteriormente señalamos que J.J. Dolado, junto a Felgueroso, advertía del riesgo que suponía un aumento del salario mínimo ante la falta de evidencia existente sobre sus beneficios y ante la inoperatividad de este a la hora de distribuir de forma adecuada la riqueza, ya que no afectaba al mercado laboral, salvo negativamente a los jóvenes. Sin embargo, Dolado, tras analizar el estudio llevado a cabo por el Banco de España sobre el SMI en 2021²³, parece haber cambiado de opinión²⁴. Defiende que el aumento del SMI que se produjo en 2019 tuvo consecuencias positivas a pesar de haberse creado 140.000 puestos de trabajo menos.

Dolado (2021) señala que la incidencia del nuevo salario mínimo afectaba a cerca de 1,69 millones de asalariados (cerca de un 10% del total, entre los que se veían principalmente afectados los jóvenes, los trabajadores temporales en pymes y los trabajadores del sector agrícola), de estos, 140.000 empleados perdieron su trabajo y el resto, 1,55 millones, lo mantuvieron viendo como aumentaba su salario. Dolado defiende la oportunidad de la subida del SMI en términos del aumento de la masa salarial. Apoyándose en un informe de CCOO²⁵, la masa salarial de los afectados que mantuvieron el empleo, un 92%, ascendió de media un 10,6% mientras que el 8% restante vio caer su masa

²² CARD, D. Y KRUEGER, A.B. (1994). “Minimum Wages and Employment. A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”

²³ Banco de España, (2021), “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España”

²⁴ DOLADO, J.J. (3 de junio de 2021), “El discurso del Banco de España sobre el SMI”. *El País*.

²⁵ Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras (2018). “Informe de Coyuntura Laboral”

salarial un 5,6%. En términos absolutos esto supone un aumento de la masa salarial en los colectivos afectados de un 5%, unos 700 millones de euros.

Dolado no encuentra únicamente estos efectos favorables, también argumenta que una subida del SMI “aumentaría la oferta de trabajo, ya que aquellos cuyo salario de reserva (el salario por debajo del cual no desean trabajar) superaba al SMI de 2018 ahora es inferior.” Esto sería más que favorable para garantizar en mayor medida la sostenibilidad del sistema de pensiones. Por otro lado, los jóvenes sin cualificación, al ver que el SMI aumenta, se ven más motivados a la hora de permanecer en el sistema educativo para mejorar sus oportunidades de empleabilidad, lo que reduciría la tasa de abandono escolar.

Por último, y en contraposición a los economistas estadounidenses que antes mencionábamos, tenemos otro grupo amplio de economistas del mismo país que se posicionaron en aquel momento²⁶ a favor del aumento del SMI. Estos economistas²⁷ se apoyan en la evidencia empírica que aportaron múltiples estudios, como el de Card y Krueger, para defender que los aumentos en el SMI no conllevan efectos negativos en el empleo, e incluso pueden conllevar efectos positivos. Se argumenta que la subida del salario mínimo a 10,10\$/h puede aumentar directamente los salarios de cerca de 17 millones de personas e indirectamente, por efecto derrame, el de otros 11 millones (en EE. UU.). Haciendo a esta herramienta política-económica como es el SMI cumplir con su función de mejorar el bienestar social y de redistribución de la riqueza.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LA SUBIDA DEL SMI EN ESPAÑA

En este apartado vamos a analizar los posibles efectos derivados de los aumentos producidos en el SMI en los últimos años. Los más relevantes han sido los establecidos en los años 2017 y 2019. Suponiendo un aumento de 61,3 euros mensuales para 2017, es decir, una subida del 8% con respecto al salario mínimo de 2016; y un aumento de 191,4 euros mensuales para 2019, lo que supone una subida del 22,3% con respecto al salario mínimo de 2018.

²⁶ Año 2014, ante la subida del salario mínimo de 7,25\$/h a 10,10\$/h

²⁷ Declaración de economistas sobre el salario mínimo interprofesional (EE.UU.) “Over 600 Economists Sign Letter In Support of \$10.10 Minimum Wage”

Como hemos podido observar en el apartado anterior, el aumentar el salario mínimo es objeto de debate y no existe una opinión clara al respecto sobre sus efectos sobre el mercado de trabajo. Por ello, vamos a apoyarnos en diferentes series de datos para realizar un análisis de lo que han podido suponer estas dos subidas en el SMI para los principales indicadores de la economía española. En primer lugar, efectuaremos un análisis macroeconómico, estudiando variables como la inflación, el PIB o el desempleo, variables que en principio podrían verse afectadas por la subida del SMI. Por otro lado, procederemos también a estudiar variables microeconómicas, que pueden verse afectadas de forma más directa por la subida del SMI. Variables relacionadas con la creación empresarial o con la variación de las intenciones de consumo en las familias.

Ambos análisis pueden hacerse de formas muy distintas, pudiéndose realizar atendiendo únicamente a la variación de los indicadores desde un punto de vista nacional o analizando el cambio de dichos indicadores desde un punto de vista regional, por comunidades autónomas. A su vez, el estudio de estas variables puede hacerse atendiendo a diferentes características de la población, como puede ser el sexo, la edad, el nivel de cualificación o la distribución sectorial del empleo. Nuestro trabajo va a tratar de enfocarse en el estudio de variables económicas desde un punto de vista principalmente autonómico. Es cierto que atendiendo a indicadores nacionales también se pueden obtener resultados representativos, sin embargo, no todas las regiones del país se ven afectadas de igual manera ante cambios en el paradigma político-económico como son cambios en el SMI.

En relación con nuestro objeto de estudio, conviene orientar el análisis atendiendo a características concretas de la población del estudio. En nuestro caso, atenderemos a la distribución por sectores económicos y a la distribución por edades. Consideramos la elección de estas distribuciones relevantes por los datos aportados por el Banco de España²⁸ y que se recogen en la siguiente tabla.

²⁸ Banco de España, (2021), “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España”; *Documentos ocasionales*, nº 2113.

Tabla 2: Incidencia del salario mínimo interprofesional aprobado para 2019 por grupos de edades y por ramas de actividad

Por edades	%	Por ramas de actividad	%
De 16 a 24 años	22,9	Agricultura	59,2
De 25 a 32 años	13,0	Industria	3,4
De 32 a 44 años	8,5	Construcción	2,7
De 45 a 65 años	7,4	Servicios de mercado	9,3
		Servicios de no mercado	6,0

Fuente: elaboración propia a partir del estudio del Banco de España, (2021), “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España”

Como podemos observar, los cambios en el SMI no afectan de igual manera a las personas jóvenes que a los adultos. Por otro lado, sectores como el de agricultura se ve más afectado por cambios en el SMI que el de industria o servicios.

A la hora de elegir las comunidades autónomas objeto de nuestro análisis y atendiendo a estas características de la población (la distribución por sectores como carácter principal), se han seleccionado las siguientes comunidades autónomas: Andalucía, Comunidad de Madrid y País Vasco.

La elección de estas comunidades autónomas se basa en el peso que tienen los distintos sectores en las mismas. Según los datos de la Tabla 3, podemos ver que Andalucía es una economía en la que la agricultura tiene un gran peso en comparación con las otras dos; el País Vasco tiene una economía donde la industria cobra especial importancia; y la Comunidad de Madrid, cuya economía se caracteriza por el importante peso que tiene el sector servicios.

Tabla 3: Distribución porcentual de los activos por sector económico y comunidad autónoma en unidades porcentuales.

	2021T4 (%)		2021T4 (%)		2021T4 (%)
Andalucía		Madrid, Comunidad de		País Vasco	
Agricultura	9,4	Agricultura	0,3	Agricultura	1,0
Industria	7,9	Industria	8,7	Industria	19,9
Construcción	6,4	Construcción	5,5	Construcción	4,4
Servicios	66,2	Servicios	79,9	Servicios	69,3

Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

4.1. Evolución de las variables macroeconómicas y su relación con el SMI

Las variables que vamos a analizar desde este punto de vista van a ser el desempleo, la inflación y el PIB.

Conviene decir que los cambios en el SMI que vamos a estudiar son relativamente recientes, de forma que es complicado observar cambios significativos en estas variables producidos por el aumento del salario mínimo y en un periodo de tiempo tan corto. Además, sería muy atrevido achacar los posibles cambios que se observen en las variables únicamente a las variaciones en el salario mínimo, sin tener en cuenta otros factores que también influyen en estas variables.

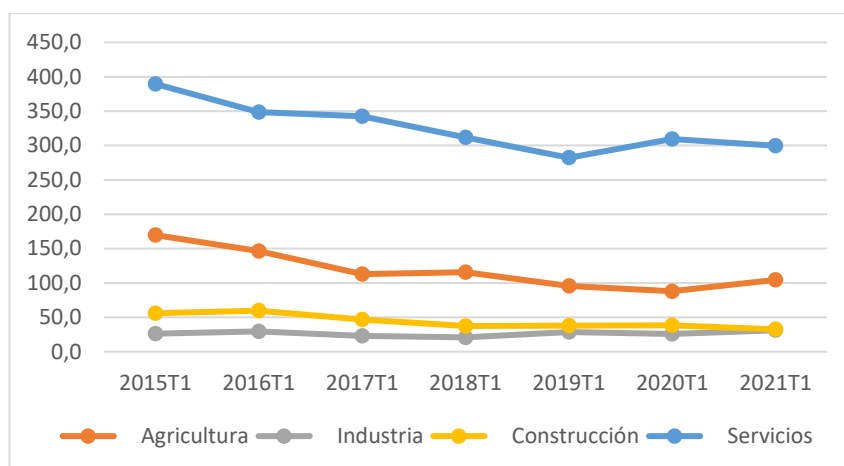
4.1.1. Análisis del desempleo

El desempleo es un indicador que puede otorgar importante información a la hora de estudiar los efectos producidos por variaciones en el SMI. Como ya hemos explicado en el apartado teórico, un aumento del SMI encarecería el coste de la mano de obra, lo que podría implicar una reducción en la demanda de trabajo y, en consecuencia, el aumento del desempleo.

Los datos relativos al desempleo por sector y comunidad autónoma son los siguientes:

4.1.1.1. Andalucía

Gráfico 6: Parados por sector económico en Andalucía (en miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

Tenemos que atender a los cambios producidos a partir del 2017 y 2019, que fue cuando se produjeron los aumentos en el SMI.

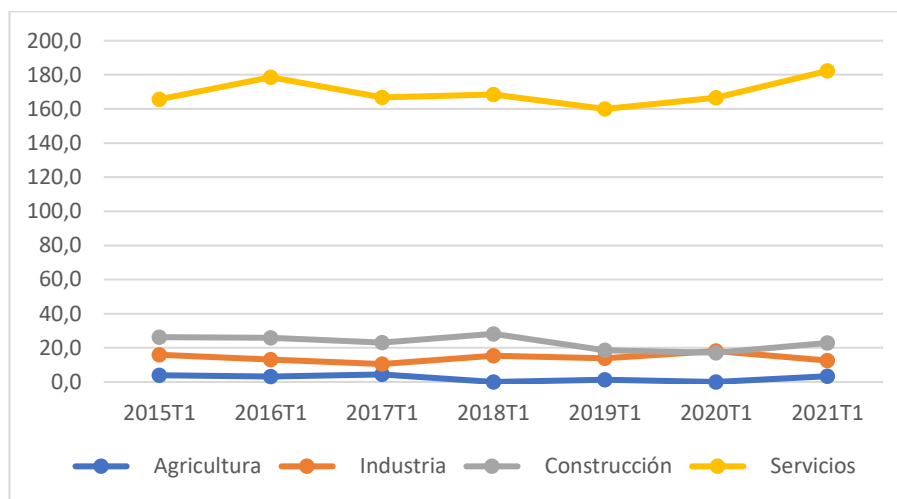
Podemos observar que el sector predominante es el de servicios, lo cual se debe a la terciarización de la economía, que ocurre predominantemente en países desarrollados. El desempleo en este sector disminuye en los años 2017 y 2018, tras el aumento del SMI acordado en 2017. En cambio, tras la subida del salario mínimo de 2019 (un 22%), el desempleo crece durante el mismo año. El cambio en el desempleo es apenas notable entre 2020 y 2021.

Por otro lado, debemos atender a los cambios producidos en el sector agrícola ya que es la comunidad autónoma en la que más peso tiene este sector. El desempleo aumenta muy levemente en 2017, desciende en 2018 y 2019 y se produce un aumento de este en 2020. A pesar de que el SMI afecte principalmente a los asalariados de este sector, los cambios que se observan son poco notables en esta comunidad autónoma.

Finalmente, atendiendo al sector de la construcción y de la industria que son sectores menos relevantes en la economía de Andalucía los asalariados de estos sectores se ven poco afectados.

4.1.1.2. Comunidad de Madrid

Gráfico 7: Parados por sector económico en la C. de Madrid (en miles de personas)



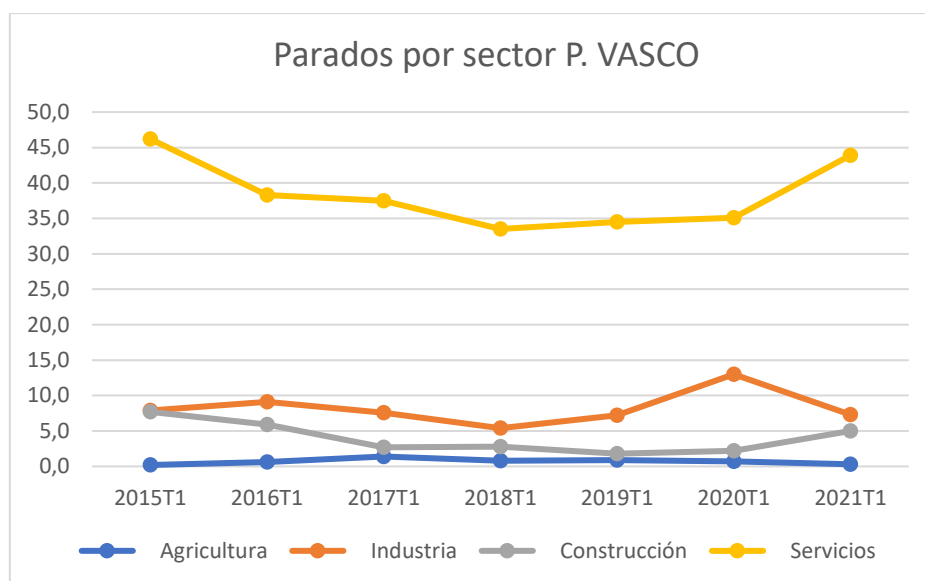
Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

En la gráfica anterior podemos observar de nuevo la evolución del número de parados por sectores en la comunidad de Madrid. El sector más relevante, como ya hemos mencionado, es el sector servicios. Con el aumento del SMI en 2017 el desempleo se mantiene casi constante, en 2018 desciende el número de parados y a partir de 2019, con la subida del 22% en el SMI, aumenta el desempleo en el sector de forma notable, de 160 mil a 182 mil en dos años (2019 y 2020), lo que no se podría achacar únicamente a la subida del SMI.

En el sector de la construcción podemos observar un ligero aumento en el desempleo en el año 2017. Más adelante, durante el 2018, desciende el desempleo hasta niveles de inicio del año 2017. Finalmente, con la subida del SMI de 2019, de nuevo se ve un aumento del desempleo, muy ligero en 2019 y algo más acentuado en 2020. En el sector industrial se observa un aumento del desempleo inmediatamente posterior a las subidas del SMI producidas en ambos años, 2017 y 2019.

4.1.1.3. País Vasco

Gráfico 8: Parados por sector económico en el P. Vasco (en miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

Al igual que ocurre en todas las CC. AA, el sector con más peso es de servicios. Con la subida del SMI en 2017 podemos ver como el empleo se reduce de manera significativa durante el mismo año. Posteriormente el desempleo aumenta en los siguientes tres años, más lentamente durante 2018 y 2019 y de forma más acentuada en 2020.

Sin embargo, es en el País Vasco donde el sector industrial tiene más relevancia en comparación con otras comunidades. Podemos ver que el SMI ha afectado a dicho sector de la siguiente manera: de forma similar al sector servicios, el desempleo desciende durante 2017, siguiendo la tendencia de 2016. Llegado el 2018 comienza a aumentar el número de parados. La subida más importante la tenemos durante 2019, año en el que de nuevo se aumentó el SMI. Sin embargo, durante el 2020 se recuperan los niveles de empleo anteriores a 2019. En definitiva, los cambios producidos en el desempleo cuando cambia el SMI son diversos y no achacables únicamente a la variación del salario mínimo.

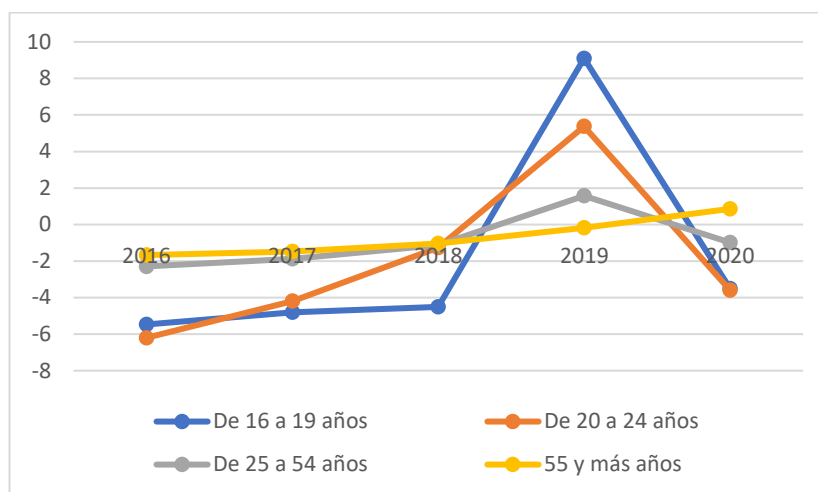
En conclusión, tras la subida de 2017, encontramos aumentos importantes en la empleabilidad dentro del sector servicios tanto en Andalucía como en el País Vasco, mientras que en Madrid se reduce, aunque no en gran medida. En

cuanto al sector de la construcción, existen tendencias distintas en función de cada comunidad, aumentando el empleo en Andalucía, manteniéndose en el País Vasco y disminuyendo en la Comunidad de Madrid. Algo similar ocurre en el sector industrial, que aumenta su empleabilidad en el País Vasco, disminuye en la Comunidad de Madrid y se mantiene en Andalucía. Finalmente, en cuanto al sector agrícola, solo existen cambios apreciables en Andalucía, donde sube el desempleo levemente.

Por otro lado, tras la subida de 2019, los cambios en el empleo por sectores parecen más acentuados en las distintas comunidades, sin embargo, no podemos sacar conclusiones en cuanto a cómo afecta el salario mínimo al desempleo a partir de este año ya que un año después, en 2020, tiene lugar el comienzo de la pandemia por la COVID-19, la cual ha tenido evidentes efectos a nivel económico en todos los países del mundo, y por supuesto, en el mercado de trabajo.

Pasaremos ahora a estudiar los efectos en el empleo por grupos de edad con los aumentos del SMI en 2017 y 2019. Es relevante este estudio ya que el SMI no tiene la misma incidencia en todos los grupos de asalariados, siendo la edad un factor que determina el grado de incidencia. Así, según los datos aportados por el Banco de España y que antes hemos comentado, la incidencia en asalariados entre 16 y 24 años es del 22,9%, mientras que para los más adultos (más de 45 años) no supera el 8%. En el Gráfico 10 observamos la variación porcentual del desempleo por edades con respecto al año anterior.

Gráfico 10: Variación porcentual del paro por grupos de edad en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE

Vemos que los grupos de edad más estables en cuanto a variación en el paro son los que están por encima de los 55 años y los que están entre 25 y 54 años, estando estas variaciones en el espectro de -2 y 2%. Estos grupos se corresponden por regla general a personas cualificadas, con experiencia y en las que el salario mínimo tiene poca incidencia. De esta manera, su variación no es tan notable como en los otros grupos. Igualmente, en 2019 se registran variaciones positivas en el paro, lo que quiere decir que se reduce el número de empleados justo el año que se establece la subida del salario mínimo del 22%.

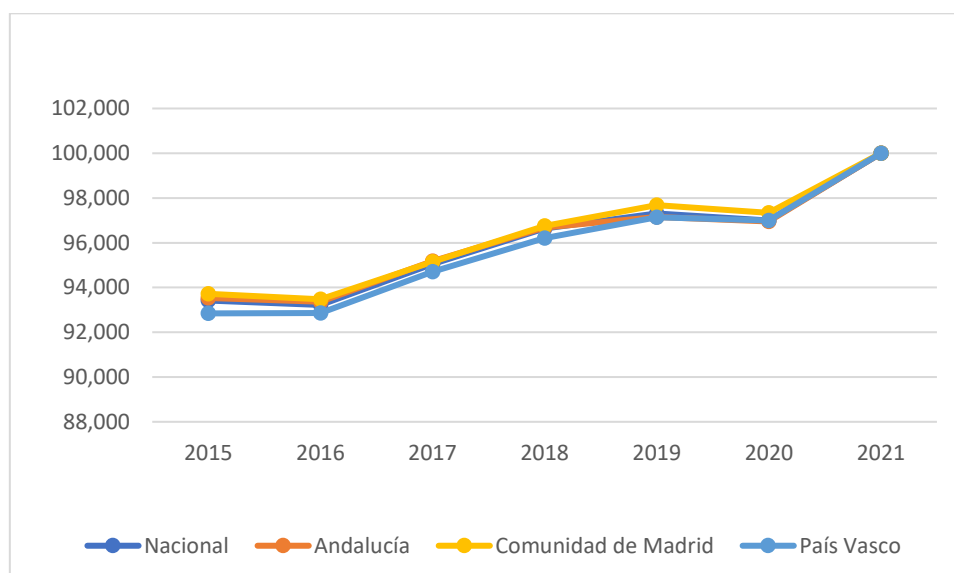
Donde varía de forma más relevante el paro es en los grupos de menor edad. Vemos que en los años entre 2016 y 2018 las variaciones en estos grupos son negativas en torno al 5%, lo que significa que el paro se ha visto reducido en estos grupos en mayor medida que en los grupos de más edad. Sin embargo, con la subida del SMI de 2019, vemos como se produce una variación positiva del 5% en el grupo de edad entre 20 y 24 años y una variación positiva del 9% en el grupo de edad entre 16 y 19 años. Podemos intuir una relación entre el establecimiento del aumento del salario mínimo y el aumento del paro en estos grupos de edades, ya que se estimó en casi un 60% la incidencia que esta medida iba a tener sobre estos. La razón podría ser la escasa cualificación y experiencia que tienen los individuos de estos grupos, decantándose el

empresario por contratar con el nuevo salario mínimo a personas más preparadas.

4.1.2. Análisis de la inflación.

El segundo indicador macroeconómico que analizaremos será la inflación. Según la teoría económica, aumentos en el SMI generan un incremento en los costes de producción de las empresas, que estas pueden derivar a los consumidores a través de un aumento de los precios. La inflación la estudiaremos a través del índice de precios al consumo (IPC). En el gráfico siguiente podemos ver su evolución desde 2015.

Gráfica 11: Índice de Precios de Consumo. Base 2021. Medias anuales por comunidades autónomas.



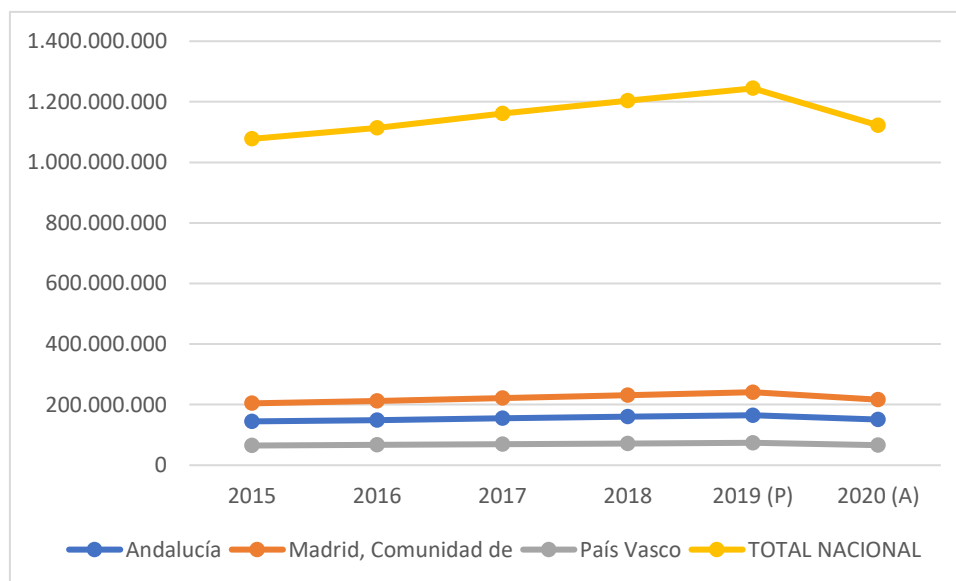
Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE

Tras la subida del SMI en 2017 ha habido un aumento del IPC generalizado hasta 2019. La media anual de 2020 es menor a la del 2019, finalmente, el IPC se dispara en el año 2021. Es difícil observar efectos macroeconómicos en tan poco tiempo desde los aumentos del SMI. Además, hemos de tener en cuenta que los cambios del IPC están influidos por muchas variables distintas del SMI. La crisis producida por la pandemia de la COVID-19 también tuvo consecuencias económicas tanto a nivel mundial como nacional.

4.1.3. Análisis de la evolución del PIB

Terminamos analizando la evolución del PIB nacional y autonómico para ver si puede establecerse alguna relación tendencial entre los cambios producidos en el SMI y la variación del PIB en los años siguientes.

Gráfica 12: PIB a precios de mercado nacional y por comunidades autónomas (en miles de euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE

En la siguiente gráfica podemos observar el comportamiento del PIB para las comunidades de Andalucía, Comunidad de Madrid y País Vasco y para el total nacional. Vemos como hay un incremento constante para todas las CC. AA objeto de estudio desde el 2015 al 2019, lo que se traspassa al PIB Nacional, que de la misma manera experimenta un incremento desde 2015 a 2019. En 2019 se produce una reducción generalizada para todas las CC. AA y consecuentemente para el total nacional. No obstante, el PIB es una variable macroeconómica que difícilmente puede verse afectada en el corto plazo por una medida como el aumento del SMI. Sería más conveniente pensar que esta reducción del PIB que tiene lugar en este último año es producida por el comienzo de la pandemia de la COVID-19, que supuso una reducción de casi un 100% de la mayoría de las actividades económicas, que se tradujo en una notable reducción del PIB.

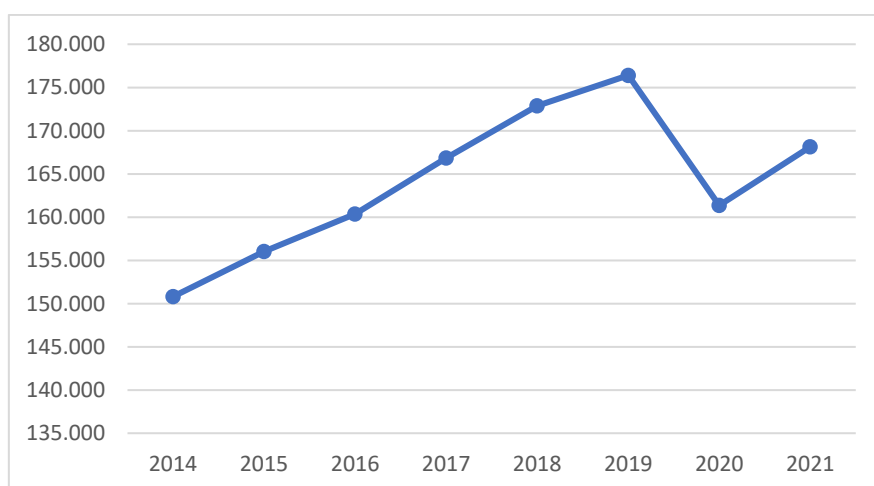
4.2. Análisis de la evolución de algunas variables microeconómicas y su relación con el SMI

Una vez analizadas las principales variables macroeconómicas, observamos que es difícil sacar conclusiones con respecto a los efectos producidos por el aumento del SMI tanto en el año 2017 como en el 2019. Conviene entonces analizar variables microeconómicas que por lo general sufren alteraciones en periodos de tiempo inferiores a las macroeconómicas, pudiendo obtener respuestas en cuanto a las consecuencias de los aumentos en el salario mínimo acordados en los años 2017 y 2019.

4.2.1. Análisis del gasto en consumo final

Comenzaremos analizando el indicador relativo al consumo final de los hogares españoles. Un aumento del SMI, siendo el SMI una herramienta orientada a garantizar que todos los trabajadores puedan hacer frente a sus necesidades básicas y orientada también a favorecer la distribución de la riqueza, produciría un aumento generalizado del consumo por parte de las familias al aumentar su capacidad adquisitiva. Este aumento en el consumo se podría observar de forma casi inmediata, al ser una variable microeconómica no se necesitaría un largo periodo de tiempo para observar sus alteraciones. El Gráfico 13 nos muestra la evolución del consumo desde 2014.

Gráfico 13: Gasto en consumo final (en millones de euros)



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

Se puede observar un crecimiento constante y acentuado del consumo final durante los años anteriores a la primera subida del SMI (2017) y los siguientes. Sería difícil afirmar que el aumento durante los años 2017 y 2018 se debe al incremento del SMI, ya que antes de que este fuera establecido el consumo final ya venía siguiendo esa tendencia creciente.

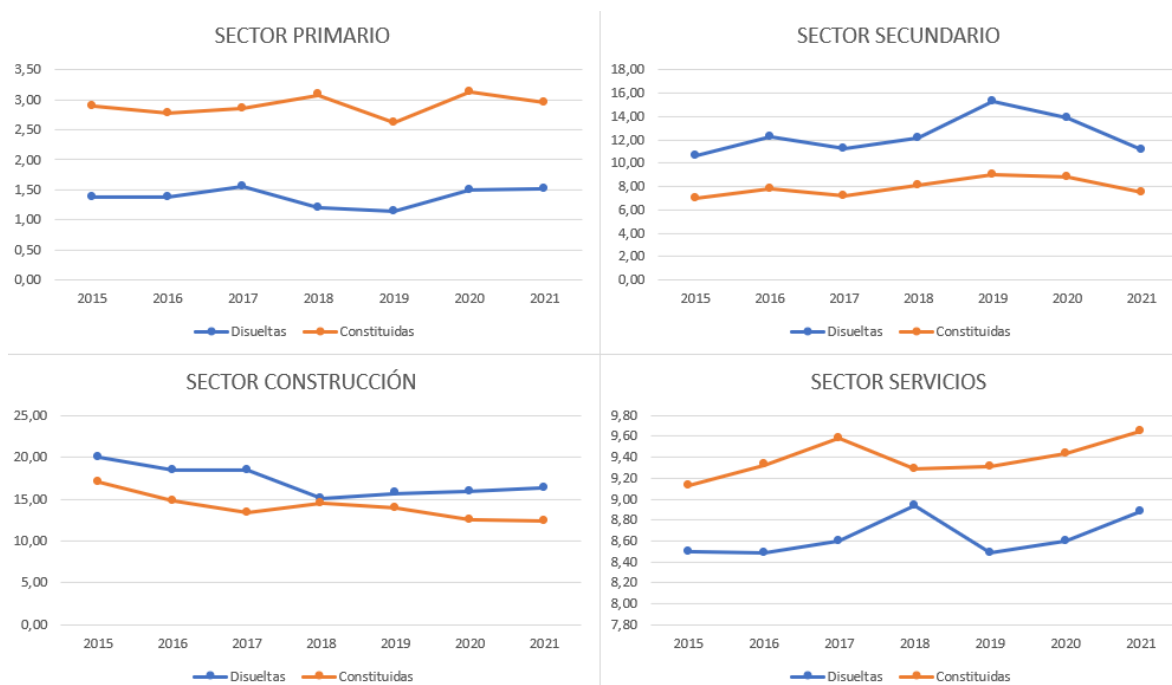
En cambio, al llegar 2019, se produce una caída bastante considerable en el consumo. En 2019 se produce el establecimiento de un aumento en el salario mínimo de un 22% con respecto a 2018. Esta reducción en el consumo podría ser achacada a la situación de pandemia provocada por la COVID-19, que paró en seco la actividad económica del país. Es difícil por tanto sacar una conclusión sobre los efectos que produce un cambio en el salario mínimo sobre el consumo final con los datos que hemos analizado.

4.2.2. Análisis de la constitución y disolución de empresas

Para concluir el análisis microeconómico, vamos a estudiar el indicador de creación y disolución de empresas durante los años siguientes a las subidas del SMI. Las empresas son una de las principales afectadas ante incrementos en el salario mínimo. Son estas las que tienen que afrontar el incremento del coste de la mano de obra. Algunas lo harán a través de un aumento de precios, otras a través de despidos o de reducciones en la jornada laboral de sus empleados y otras que no podrán asumir dichos costes se pueden ver obligadas a disolverse. Por otro lado, un aumento en los costes de contratación supone una barrera de entrada para los creadores de empresas, lo que hace que existan más dificultades a la hora de constituir nuevas empresas.

El análisis lo vamos a realizar por sectores, para comprobar cuales se han podido ver más afectados por estas medidas. En las siguientes gráficas podemos ver el porcentaje de sociedades mercantiles constituidas y disueltas según su actividad económica en los últimos años:

Gráfico 14: Porcentaje de sociedades mercantiles constituidas y disueltas según su actividad económica principal.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del INE

El sector agrícola, como hemos venido diciendo a lo largo de este trabajo, es uno de los más afectados ante subidas del SMI, ya que, según el Banco de España, este tuvo una incidencia tras la subida de 2019 de un 59,4%. Sin embargo, en la gráfica relativa a este sector vemos que, tras la subida de 2017, el porcentaje de empresas constituidas aumenta y el porcentaje de empresas disueltas disminuye, pudiendo suponer que el aumento del SMI de este año no supuso efectos negativos en la demografía empresarial del sector. Por otro lado, tras la subida de 2019, ese mismo año se reduce el porcentaje de empresas constituidas mientras que las disueltas se mantienen constantes. En 2020 en cambio, aumentan tanto las constituidas como las disueltas. Es decir, parece que la subida del SMI de 2019 no ha sido tan positiva como lo fue la de 2017 para el sector agrícola en el ámbito de creación empresarial.

En cuanto al sector industrial, el nivel de empresas constituidas se mantiene más o menos constante entre 2017 y 2020. Podemos suponer que el SMI no ha tenido gran incidencia en la creación empresarial en este sector. Por el

contrario, en cuanto a las empresas disueltas, se observa un aumento en el porcentaje de empresas disueltas tras 2017, en cambio tras 2019, este porcentaje se reduce considerablemente hasta 2021. Sería difícil justificar que la reducción de este porcentaje se deba al aumento del SMI ya que en principio este aumento favorecería la disolución en vez del mantenimiento empresarial.

En el sector de la construcción ocurre algo similar al industrial, la constitución de empresas se mantiene más o menos estable a lo largo de los años. Por otro lado, en cuanto a la disolución, se produce una disminución en las empresas disueltas tras el aumento del SMI de 2017 y posteriormente este porcentaje se mantiene constante hasta 2021.

Es lógico que estos dos últimos sectores se mantengan más o menos constantes en cuanto a la constitución y disolución empresarial. Son sectores en los que existen muchas barreras de entrada al mercado, por la necesidad de grandes inversiones iniciales en infraestructura, por ser un mercado bastante reducido en cuanto a competencia empresarial, existencia de economías de escala, la importancia de los activos estratégicos (materias primas). Además, la incidencia del SMI no es tan relevante en estos sectores como en el sector agrícola o el de servicios.

En resumen, tras el aumento del SMI de 2017, se produce un aumento en el porcentaje de empresas disueltas y una disminución en el porcentaje de empresas constituidas. Podemos pensar que estos hechos han sido favorecidos por el SMI, que, con el aumento del coste de la mano de obra, las empresas tienen más barreras de entrada a la hora de constituirse y les es más difícil mantenerse a las ya constituidas. Tras 2019, se produce un aumento continuo hasta 2021 en el porcentaje tanto de las constituidas como de las disueltas. Cabe pensar que el SMI realmente afectó a las empresas ya constituidas, teniendo que disolverse muchas de ellas, pero que, en cambio, no supuso un gran impedimento a la creación empresarial, aumentando el número de empresas creadas con el ya establecido SMI.

Las variaciones en la demografía empresarial del sector servicios son más notables que las del resto de sectores económicos. Esto se debe a lo que antes explicábamos para la construcción y la industria. En el sector servicios las

barreras de entrada y de salida no son tan relevantes como en los otros sectores, como consecuencia, la creación y disolución empresarial se da con mayor frecuencia.

5. CONCLUSIONES

El análisis efectuado sobre las consecuencias tanto teóricas como prácticas que rodean al establecimiento de un SMI y los cambios que este puede sufrir, nos han permitido obtener distintas conclusiones.

Los diferentes modelos económicos demuestran que el establecimiento de un salario mínimo no siempre implica consecuencias negativas. En los modelos de competencia perfecta, un aumento en el salario mínimo va a dar lugar al crecimiento del desempleo, al aumentar los costes de contratación. También puede incentivar la aparición de economía sumergida, reduciendo el número de afiliados a la seguridad social y por ende su recaudación y empeorando la situación de los trabajadores, que no dispondrían de seguro laboral. Sin embargo, si el modelo de mercado del trabajo es monopsonista, las consecuencias del establecimiento de un SMI pueden dar lugar a aumentos en el empleo. En este modelo, las empresas se enfrentan a una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva, de forma que, para aumentar el número de empleados, debe subir el salario de todos. Con la subida del SMI, al empresario, en determinadas situaciones, le será más beneficioso contratar a más trabajadores, aumentando el nivel de empleo. Este escenario parece bastante improbable fuera del ámbito teórico, sin embargo, con el estudio realizado por Kard y Krueger en 1992 se demostró que el modelo de monopsonio puede darse en la vida real. La relevancia de este estudio es vital a la hora de evaluar la eficacia de nuevas subidas en el salario mínimo.

Al igual que en el marco teórico y atendiendo a los análisis efectuados por distintos economistas, hemos podido comprobar que no existe un consenso en cuanto a si aumentar el SMI se trata de una medida eficaz para conseguir el objetivo que esta herramienta pretende alcanzar, la distribución de la riqueza y la disminución de la pobreza. Así, hay autores que defienden que el salario mínimo debe aumentar para garantizar el bienestar social de los trabajadores y que no perjudicaría los niveles de empleo; y que, si lo hace, es a cambio de un

aumento en el salario agregado de la economía. Y por otro lado hay autores que argumentan que el aumento del SMI solo puede traer consecuencias negativas o intrascendentes, como el aumento del desempleo o la desaparición de pymes que no pueden afrontar este aumento en los costes totales. Y que para aumentar el salario mínimo es necesario que haya habido un periodo de crecimiento económico, con un aumento de la productividad empresarial, la creación y calidad de empleo y competencia; lo cual no se ha dado para el caso español.

En cuanto a las conclusiones empíricas, podemos decir que las consecuencias que han tenido los aumentos del SMI de los años 2017 y 2019 no son aún del todo apreciables, ni estudiando variables macroeconómicas ni analizando variables microeconómicas. Solo han transcurrido tres años desde la última subida y es complicado observar efectos a tan corto plazo cuando se trata de una medida que pretende mejorar la distribución de la riqueza y el bienestar de la sociedad en el largo plazo. Además, hemos de mencionar que los cambios en las variables, tanto microeconómicas como macroeconómicas se ven lógicamente afectados por otro tipo de factores que tienen mayor incidencia que las variaciones en el SMI. Y todo esto sin considerar los notables efectos negativos que tuvo la pandemia de la COVID-19 en las economías de todos los países del mundo a partir de 2020.

La conclusión más apreciable es que, atendiendo a los datos en el empleo por edades, siguen siendo los más jóvenes los que más se ven perjudicados por aumentos en el SMI. En relación con el estudio por comunidades autónomas y sectores, no se pueden sacar conclusiones que esclarezcan las consecuencias de esta medida en el empleo. El periodo transcurrido tras la implantación del aumento del SMI no es lo suficientemente largo para su evaluación y que hay muchos otros factores además del salario mínimo que afectan de forma más directa al empleo.

6. BIBLIOGRAFÍA

ARTÍCULOS

- ARPAIA, A. et al. (2017). "Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications". *IZA Policy Paper No. 124*
- ASHENFELTER, O. Y SMITH, R. (1979). "Compliance with the Minimum Wage Law", *Journal of Political Economy*.
- Banco de España, (2021), "Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España"
- 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*.
- CARD, D. Y KRUEGER, A.B. (1994). "Minimum Wages and Employment. A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania"
- DICKENS, R., MACHIN, S. Y MANNING, A. (1994). "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the UK", NBER Working Papers.
- DICKENS, R., MACHIN, S. Y MANNING, A. (1994). "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the UK", NBER Working Papers.
- DOLADO, J.J. (3 de junio de 2021), "El discurso del Banco de España sobre el SMI". *El País*.
- DOLADO, J.J. y FELGUEROSO, F. (1997), "Los Efectos del Salario Mínimo: Evidencia Empírica para el Caso Español"
- DOLADO, J.J., KRAMARZ, F., MACHIN, S., MANNING, A. y TEULINGS, C. (1996). "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe"; *Economic Policy*.
- Doménech, R. (2019). ¿Es bueno o malo que suba el salario mínimo? *La Voz de Galicia*.
- Gabinete Económico Confederado de Comisiones Obreras (2018). "Informe de Coyuntura Laboral"
- GALÁN, S. y PUENTE, S. (2012), "Minimum Wages: Do They Really Hurt Young People?". Estudio elaborado para el Banco de España

- GONZÁLEZ GÜEMES, M.I. (1999), "Perspectivas teóricas sobre los salarios mínimos". Anales de estudios económicos y empresariales,
- HAMERHESH, D. y Rees, A. (1993). "The Economics of Work and Pay", New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- KRUGMAN, P. (2015), "Progresistas y salarios".
- MANNING, A. (1995). "How Do we Know that Real Wages are too High?"- Quarterly Journal Economics.
- MANNING, A. Y MACHING, S. (1996). "Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain"; Economic Journal.
- MEYER, R. y WISE, D. (1983). "The Effects of Minimum Wages on Employment and Earnings of Youth"; *Journal of Labor Economics, D.*
- REBITZER, J.M. y TAYLOR, L. (1995). "The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas"; Journal of Public Economics.
- RICHARD, A.,(1960), "Employment Effects of Minimum Wages"; Industrial and Labor Relations Review
- SÁNCHEZ MOLINERO, J.M. (1980). Competencia desigual y Mercados de Trabajo; Pirámide, Madrid.
- (1996): La Teoría Económica del Desempleo; Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Ediciones de la Universidad Católica Argentina.

WEBGRAFÍA

- Economic policy Institute. Over 600 Economist Sign Letter in Support of \$10.10 Minimum Wage <https://www.epi.org>
- Jimeno, F. (3 de enero de 2018). La insoportable levedad del SMI. Nada es Gratis. <https://nadaesgratis.es>
- FELGUEROSO, F. (2016). "El aumento del salario mínimo: no tan trivial". Nada es Gratis. <https://nadaesgratis.es>
- Perry, M. J. (19 de julio de 2015), "Paul Krugman on the minimum wage". American Enterprise Institute. <https://www.aei.org>
- <https://nebula.wsimg.com/faf44fea2172ad008b46a64835ae2492?AccessKeyId=D2418B43C2D698C15401&disposition=0&alloworigin=1> A STATEMENT TO FEDERAL POLICY MAKERS
- <https://economipedia.com>

BASES DE DATOS

<https://www.cnae.com.es>

<https://datosmacro.expansion.com>

<https://www.ine.es>