

CONDICIONES SALARIALES (I): EL TRATAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO Y EN SU CALIDAD

MARGARITA BARRERA LOZANO
Investigadora
Universidad de Sevilla

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo decente es una de las prioridades de la Unión Europea, siendo uno de los objetivos de Desarrollo Sostenible (Eurostat, 2018). Concretamente pertenece al objetivo número 8: Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo total y productivo y trabajo decente para todos. Este objetivo, se divide en seis sub-objetivos específicos y otros dos relacionados con el resto de objetivos (Eurostat, 2017): 1. Crecimiento del PIB per cápita-tasa de crecimiento; 2. Población joven ni en empleo ni en educación y formación; 3. Tasa de empleo total; 4. Tasa de desempleo a largo plazo; 5. Empleo temporal involuntario; 6. Accidentes de trabajo fatales en el trabajo por sexo - tasa de incidencia no-estandarizada; 7. Tasas de inactividad debido a responsabilidades de cuidado; 8. Productividad de los recursos. Es decir, crecimiento económico, empleo, accidentes laborales y productividad son los aspectos que deben aparecer en el contexto del trabajo decente.

mejorar la desigualdad social y la capacidad adquisitiva de las familias es una controversia. Esto se debe a que tradicionalmente se ha encontrado una relación negativa entre su utilización y los niveles de empleo, provocando un incremento en el desempleo.

En este capítulo se estudia el marco conceptual del salario mínimo, la relación entre empleo, salario mínimo y calidad en el empleo, la evolución, la trayectoria en el contexto más cercano y los datos de empleo y calidad a lo largo de dicha trayectoria.

2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

2.1. Marco conceptual en España

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señala en su artículo 27 las condiciones que envuelven al salario mínimo interprofesional tal y como aparece en el Cuadro 2.

Cuadro 1 Condiciones del Salario mínimo interprofesional

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.*
- b) La productividad media nacional alcanzada.*
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*
- d) La coyuntura económica general.*

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Fuente: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

Por salario se entienden únicamente “*las percepciones económicas de los trabajadores (...) por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena (...)*”¹. Es decir, no son salario las percepciones económicas por precepto distinto del que establecen las relaciones laborales. Por lo tanto, no serán de aplicación las limitaciones establecidas por el Salario Mínimo a aquellos intercambios derivados de relaciones distintas de las existentes entre empleador y empleado. En relación a estas limitaciones es interesante mencionar específicamente que los pagos por intercambios con autónomos o proveedores de servicios no son salario y, por lo tanto, no tienen que cumplir las limitaciones establecidas por el salario mínimo interprofesional. Como consecuencia, un trabajador autónomo no recibe una renta mínima tal y como sucede con las relaciones laborales y por lo tanto disfruta de una menor protección

¹ RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

en aquellos casos en que sus rentas son inferiores al mínimo establecido para las relaciones laborales.

Existen varios aspectos que necesariamente han de mencionarse cuando analizamos el contexto del salario mínimo. Concretamente, estos aspectos son: (1) los efectos que el salario mínimo tiene sobre el empleo en términos de calidad; (2) los efectos que el salario mínimo tiene sobre el empleo en términos de calidad; (3) La dimensión de pobreza en el contexto del salario mínimo.

La justificación de la existencia de un salario mínimo interprofesional está motivada por la necesidad de evitar situaciones de explotación y mejorar el nivel salarial hacia un nivel socialmente aceptable, sin embargo, existen aspectos conflictivos, tales como: la disminución cuantitativa del empleo o la ausencia de un efecto redistribuidor derivado de dicho salario (Dolado & Felgueroso, 1997).

2.2. Salario mínimo y empleo

La finalidad del SMI es mejorar la situación laboral, en diferentes facetas, de aquellos que desempeñan trabajos peor remunerados. Una menor remuneración laboral viene, habitualmente, determinada por una menor productividad del trabajo que se emplea. Por lo tanto, incrementar el coste del mismo puede implicar que el empleo de dicho trabajo deje de ser rentable. Es decir, que el coste del trabajo sea superior a los ingresos generados por dicho trabajo. Este hecho ha derivado en una amplia bibliografía que destaca el impacto negativo que el SMI supone sobre la cantidad de empleo y su consecuente efecto de incremento del desempleo. Concretamente, el profesor Feito (2017) hace referencia a los efectos nocivos de la subida del salario mínimo interprofesional sobre los trabajadores más vulnerables, destacando los efectos que se indican en el Cuadro 2.

Cuadro 2 Efectos nocivos de subidas bruscas del SMI

Aumento del peso de la contratación temporal
Reducción de la jornada media de trabajo
Ralentización del crecimiento del empleo a tiempo completo
Incremento del paro estructural de los jóvenes y trabajadores de baja cualificación
Incentivo a la economía sumergida
Aumento de la precariedad laboral
Aumento de la desigualdad salarial

Fuente: Feito (2017)

Los efectos derivados de una subida del SM no son independientes de la economía en la que nos encontremos. Estos efectos van a depender de la renta per

cápita, de los niveles de productividad y del salario medio de dicha economía (Feito Higuera, 2017).

Otros aspectos relevantes a tener en cuenta al hablar del salario mínimo son los siguientes: (1) No todos los países tienen salario mínimo interprofesional; (2) Lo habitual es que el salario mínimo sea creciente con la edad (Feito Higuera, 2017).

Feito (2017) hace referencia a que, debido a la baja cualificación de la oferta de trabajo en España, la solución a la disminución del desempleo estructural hace necesario una “*creación masiva de empleo de poca calidad*”. Sin embargo, es necesario contemplar la situación del colectivo de los *working poor*, que en muchos casos pueden acceder a un mejor nivel de vida en situación de desempleo que en situación laboral activa. Las mismas ideas se reflejan en las conclusiones de Galan y Puente (Galan & Puente, 2015), según el Banco de España (BE, 2017).

Isaacs y Storm (2016) señalan la importancia de elegir un modelo metodológico adecuado para analizar los efectos de los cambios en los salarios mínimo. La razón descansa en que algunos modelos mantienen fijas las relaciones entre ciertas variables que en la realidad no siempre lo son. El ejemplo referido por Isaacs y Storm es la relación entre los coeficientes de producción de una economía en ciertos Modelos de Equilibrio General.

Los posibles efectos del salario mínimo mantienen relación con una multitud de modelos teóricos que se aproximan al funcionamiento laboral. Los modelos, como tales, son simplificaciones de la realidad que permiten aislar determinados efectos y comprender mejor el funcionamiento de la economía. Algunos de estos modelos son presentados por Brown, Gilroy y Kohen (1982). Los diferentes casos que registran son los del modelo de oferta y demanda, monopsonio, efecto empuje, modelo de dos sectores sin y con lista de espera y el de trabajadores heterogéneos, ajustes desfasados y efecto bienestar, tal y como se explica en el Cuadro 3. Todos ellos vienen a concluir cuestiones similares con sus respectivos matices. Si algo parece claro es que un incremento del salario mínimo conlleva un incremento del desempleo. Éste, se dará en mayor o menor medida, o no darse, dependiendo de las características del contexto en que se den. Además, la población joven se ve más negativamente afectada que el resto de población (Marimpi & Koning, 2018).

El polémico caso de Seattle, donde no se observaron efectos negativos sobre el empleo ante dos incrementos sucesivos del SMI en 2015 y 2016 del 16 y el 18 %, casi un 40 % de incremento en dos años, derivaron en un empeoramiento de la calidad del trabajo (Jardim, y otros, 2018). La razón de estos efectos descansa en la disminución de las horas de trabajo demandadas por parte de las empresas. Es decir, se produjo un ajuste las horas pagadas por los empleadores. Además, se ha observado que no ha tenido efectos sobre el precio de ciertos productos, como es el caso del sector alimentario (Spoden, Buszkiewicz, Drewnowski, Long, & Otten, 2018). Estos han sido los efectos en el corto plazo, ya que aún no es posible analizar los posibles efectos sobre los precios y el crecimiento económico que se derivan de la situación descrita.

Algo similar se ha descrito en el contexto italiano para el periodo 2008-2015 (Garnero, 2018), donde un 10 % de las empresas pagan por debajo del SMI.

Además de los efectos sobre el empleo, es necesario prestar atención a: (1) los efectos sobre la calidad del empleo, no solo sobre la cantidad y (2) los efectos a largo plazo que se mantienen en la estructura económica. Los segundos, tienen relación con los efectos que tanto los seguros de desempleo como las restricciones salariales provocan sobre la inflación y el desempleo² (Layard, Nickell, & Jackman, 2005).

Cuadro 3 Modelos de referencia ante modificaciones del SMI

<i>Modelo</i>	<i>Supuestos</i>	<i>Implicaciones</i>
<i>Oferta y demanda simple³</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mercado de trabajo competitivo con trabajadores homogéneos.</i> • <i>Los empleadores minimizan costes.</i> • <i>El esfuerzo y habilidades de los trabajadores son idénticos y exógenos.</i> • <i>Todos los trabajadores están cubiertos por un salario mínimo.</i> • <i>La reducción proporcional en el empleo es igual al incremento proporcional de salario por la elasticidad de la demanda.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>El empleo se reduce y la eficiencia del mercado laboral se perjudica debido a que algunos individuos, cuya producción marginal supera el salario de reserva no son capaces de trabajar.</i>
<i>Monopsonio⁴</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mercado no competitivo.</i> • <i>Un solo empleador ante multitud de trabajadores.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>El salario mínimo podría incrementar el empleo y mejorar la eficiencia del Mercado laboral.</i>
<i>Efecto empuje⁵</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Los empleadores no minimizan los costes: Existe la posibilidad de que respondan al salario mínimo incrementando la productividad y las operaciones para compensar el incremento.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Podría reducir el incremento de desempleo debido al salario mínimo, sin embargo, es poco probable que lo elimine.</i> • <i>Escenario más favorable: El empleador es capaz de conseguir mayores niveles de esfuerzo en respuesta al mínimo.</i> • <i>Empleadores competitivos incrementa el nivel requerido de esfuerzo en respuesta al exceso de oferta inducido por el salario mínimo</i> • <i>Los mayores esfuerzos pueden contrarrestar el incremento salarial efectivo.</i>

² Estos efectos se derivan de la pérdida de elasticidad de la demanda de trabajo (oferta de empleo por parte de las empresas) ante restricciones en el salario mínimo.

³ Muriel Converse (1981); Finis Welch (196, p.8).

⁴ George Stigler (1946); S. Charles Maurice (1974)

⁵ Lloyd Reynolds and Peter Gregory (1965, p. 193). A model consistent with cost minimizing employer behavior has been developed by John Pettengill (1981).

<i>Modelo</i>	<i>Supuestos</i>	<i>Implicaciones</i>
<i>Modelo de dos sectores⁶</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>En este modelo la cobertura es incompleta</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>El sector con cobertura reacción al salario mínimo como si la cobertura fuese universal.</i> • <i>Los trabajadores desplazados por el salario mínimo migran al sector sin cobertura, desplazando la oferta hacia la derecha (incrementando la oferta).</i> • <i>Los salarios caen y el empleo se incrementa en el sector sin cobertura.</i> • <i>El efecto del salario mínimo en el empleo total depende de: 1. La elasticidad de la oferta de trabajo; 2. Los salarios de reserva de los que no consiguen trabajo en el sector con cobertura; 3. El tamaño del sector con cobertura; 4. La elasticidad de la demanda de trabajo.</i> • <i>El efecto desempleo es mayor conforme la cobertura se ve incrementada.</i>
<i>Modelo de dos sectores con lista de espera para los trabajos con cobertura⁷</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Se pueden dar diferentes estatus del Mercado laboral: 1. En búsqueda de empleo y desempleado; 2. Desempleo con cobertura; 3. Desempleo sin cobertura; 4. No participación en el Mercado laboral.</i> • <i>Se asume que los trabajadores eligen el sector que ofrece un mayor salario esperado.</i> • <i>No se puede buscar empleos con cobertura cuando se está empleado en el sector sin cobertura.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Si el salario del sector sin cobertura aumenta, más trabajadores entrarán al Mercado laboral. Mientras que, si baja, los trabajadores dejan la fuerza de trabajo. Por lo tanto, el desempleo medido es menor que la reducción de empleo, debido al mínimo salario.</i> • <i>Valores mayores del sector con cobertura reduce el efecto del salario mínimo tanto en empleo como en desempleo. Conforme el sector con cobertura aumenta, el empleo sin cobertura se convierte en más atractivo en comparación con la búsqueda a tiempo completo por un trabajo en el sector con cobertura en situación de desempleo.</i>
<i>Trabajadores heterogéneos⁸</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Hay dos tipos de trabajadores, uno gana menos que el salario mínimo nuevo.</i> • <i>Los trabajadores bajo el salario mínimo representan una proporción pequeña de la fuerza de trabajo.</i> • <i>El grupo uno de trabajadores son sustitutos tanto del grupo dos como de los recursos no laborales.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Modelo simple: cuando se comparan los efectos de los salarios mínimos en el empleo de diferentes grupos demográficos, los que se enfrentan a un mayor desempleo son lo que tiene una mayor proporción de trabajadores con salario mínimo.</i> • <i>Los trabajadores tienen dos tipos de cualificaciones y cada una es útil en únicamente uno de los sectores. Los empleadores contratan</i>

⁶ Welch (1974).

⁷ Mincer (1976) y Edward Gramlich (1976).

⁸ John Abowd and Mark Killingsworth (1981); Marvin Koster and Welch (1972); James Heckman and Guilherme Sedlacek (1981); Pettengill (1981).

<i>Modelo</i>	<i>Supuestos</i>	<i>Implicaciones</i>
		<p><i>una cualificación mientras que el valor de su producto marginal iguala su precio. El salario mínimo llevaría a los empleadores del sector con cobertura a despedir a los trabajadores que ganan menos del mínimo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>El precio de la cualificación en el sector sin cobertura puede subir o bajar, pero baja en relación al precio del sector con cobertura.</i> <i>Pettengill (1981): el salario mínimo se considera que elimina el trabajo de menor calidad del mercado, que potencialmente altera la distribución salarial.</i> <p><i>El resultado final depende de la elasticidad de sustitución entre trabajo y capital y la elasticidad de demanda de la producción en cada tarea, la elasticidad de la oferta de cada calidad laboral, la proporción del trabajo en el ingreso total y la tasa a la que la sensibilidad a la calidad varía entre tareas.</i></p>
<i>Ajuste retardado⁹</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Los retardos en los ajustes al salario mínimo son menos probables que en los contextos en que estos retardos se dan por dados.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Los incrementos del salario mínimo se promulgan con antelación al momento en que surten efecto. Por lo tanto, los adelantos son tan probables como los retardos.</i>
<i>Efectos bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Los costes de mitigación tienen costes de bienestar por sí mismos.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>La no disminución del empleo no implica que los costes de bienestar sean despreciables</i>

Fuente: Brown, Gilroy, & Kohen (1982)

Los estudios realizados durante los años de crisis se han visto afectados por innumerables factores, de forma que es difícil aislar los efectos del salario mínimo sobre otras variables, como son, el empleo o su calidad (Bilbao-Ubillos, Alsasua, Intxaurburu, & Ullibarri-Arce, 2018).

Los empleos más fácilmente sustituibles por maquinaria son aquellos peor pagados. Es decir, aquellos más afectados por variaciones en el SMI. En el caso concreto del sector automovilístico, se ha demostrado que se producen efectos negativos sobre el nivel de empleo y su calidad cuando se incrementa el salario mínimo (Lordan & Neumark, 2018)

La variación de la capacidad adquisitiva del salario mínimo es también un aspecto fundamental a tratar. Sobre esta cuestión, encontramos que la no

⁹ Converse, et al (1981); Ishaq Nadiri y Sherwin Rosen (1969, p.462).

actualización del salario mínimo explica en parte, del incremento en la desigualdad laboral (Dinardo, Fortin, & Lemieux, 1996). Los sueldos y salarios son el principal impulsor del incremento en la desigualdad, debido a que los más pobres son más dependientes de este tipo de ingresos, mientras que, los más ricos reciben una participación menor de sus ingresos de sus sueldos y salarios. Un menor salario mínimo, matemáticamente conlleva a una mayor desigualdad entre aquellos que reciben sueldos y salarios, al fijarse un salario mínimo mayor, las diferencias salariales disminuyen, sin embargo, el incremento en la desigualdad se ha dado en todo tipo de rentas (capital y otras ganancias) (OECD, 2011).

La ausencia de efectos del salario mínimo sobre el empleo ha sido descrita en algunos casos, como el de Nueva Jersey de 1992, en que se incrementó en un 18 % en un año, para el análisis llevado a cabo por Card y Krueger (1994) dos años después de la subida.

Los efectos macroeconómicos del salario mínimo, vienen dados por aquellos que se dan sobre los indicadores macroeconómicos. Sauer (2018), demuestra cómo, aunque no existen efectos significantes del salario mínimo, mientras exista una política monetaria restrictiva, sí que pueden producirse procesos de expansión económica con un componente inflacionista. Es decir, el incremento en el salario, provoca un incremento en la actividad económica que fomenta el consumo y con ello, el nivel de precios. En el largo plazo, derivará en una pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo. Es decir, se producen efectos positivos en el corto plazo y negativos en largo plazo.

La controversia existente entre los efectos o no efectos sobre el empleo de variaciones en el salario mínimo se ve también reflejada en la literatura económica. Card y Krueger (2015) estudian la ausencia de relación entre el SMI y el nivel de empleo, analizando los casos de New Jersey en 1992, de California en 1988 y en todo EE. UU. en 1991. Para ello, utiliza métodos de estudios de ciencias de la salud, con población de tratamiento y control. Este tipo de estudios permite que la población objeto de estudio no se vea afectada por efectos no directamente derivados del hecho a analizar. Por ejemplo, permite eliminar el efecto psicológico cuando se analiza la efectividad de un fármaco para tratar una patología, el denominado efecto placebo. Este efecto, provoca que el paciente mejore de su patología a pesar de tomar una píldora de placebo. Hace posible reconocer qué parte de los pacientes mejoran por el fármaco y qué parte mejora por el efecto psicológico de tomar la medicación. El paciente espera mejorar con el tratamiento y mejora al tomar píldoras compuestas únicamente de sacarosa.

La economía ha demostrado funcionar por impulsos derivados de la certidumbre e incertidumbre. Por ejemplo, se sabe que una noticia falsa puede provocar la quiebra de una empresa que presentaba un funcionamiento normal, solo por el miedo creado en sus accionistas, que, por miedo, venden todas sus acciones a la vez y provocan que las acciones disminuyan su valor. Es decir, el efecto perverso del SMI no descansaría en su acción directa, sino que la sociedad reacciona con

miedo por la información recibida. Si se le dice a la sociedad que la subida del salario empeora la economía, se consumirá menos y la economía irá peor; pero el causante no ha sido directamente el salario mínimo, sino el miedo creado. Sería de esperar que, crear la idea de que el salario mínimo no crea efectos perniciosos en la sociedad, hiciese que la población no reaccionase ante la subida del salario; en otras palabras, que funcionase como si nada hubiese cambiado. Sería equivalente a que un trabajador que ve incrementado sus ingresos no comienza a consumir más. O, que el incremento del consumo no provocase un efecto de incremento de precios sobre los oferentes de bienes y servicios. Por lo tanto, sería asumir que las tradicionales fuerzas del mercado no existen.

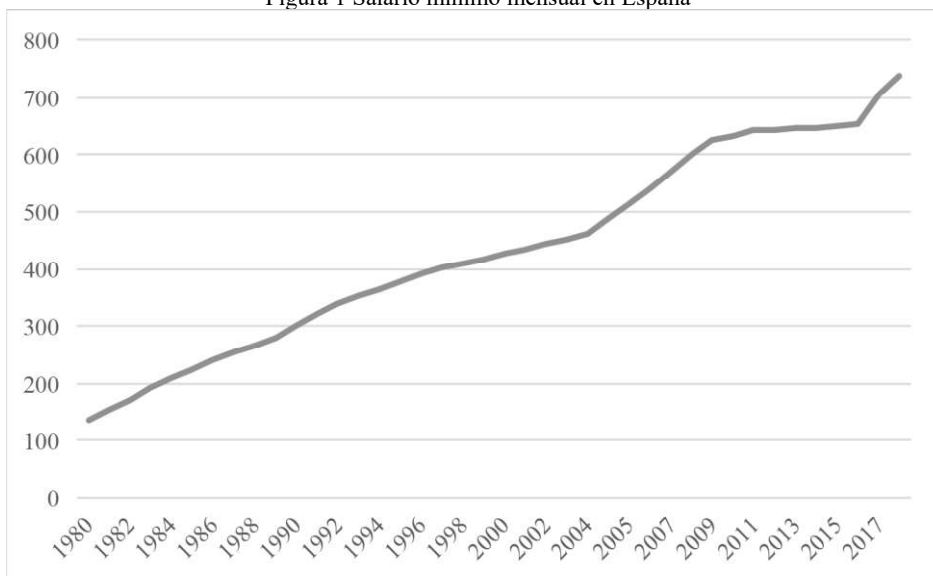
En la literatura económica, están descritos modelos que muestran cómo al comienzo de la vida laboral no se incrementa el consumo, el trabajador ahorra, sin embargo, con el paso de los años, su consumo comienza a incrementar a una velocidad exponencial, hasta situarse a un nivel que permanecerá estable en el tiempo. De forma similar a la carencia de efectos en el corto plazo, y los efectos existentes en el largo plazo.

Sin embargo, aún encontramos desacuerdo entre si el salario mínimo tiene o no efectos sobre el empleo. Neumark, Salas, & Wascher (2014), señalan que los nuevos estudios que muestran la ausencia de efectos entre salario y empleo presentan carencias en su diseño y que, utilizando grupos de control adecuados, aún se observa una relación negativa entre salario y empleo.

2.3. La evolución del Salario Mínimo

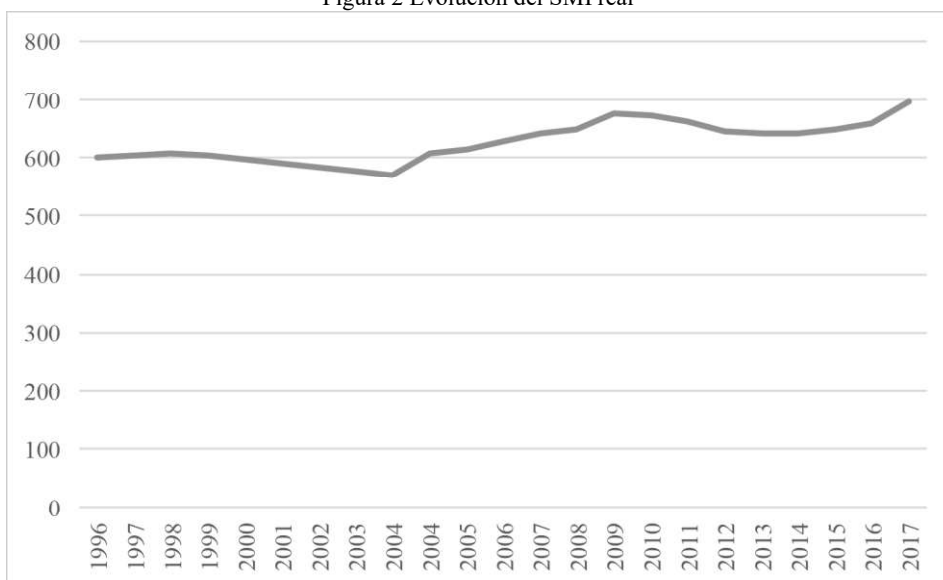
La Figura 1 muestra la evolución del salario mínimo en España desde 1980. En ella se observa el crecimiento positivo en todos los periodos. Sin embargo, este crecimiento positivo continuo sólo se ha dado en términos nominales. Si nos centramos en el periodo desde 1996 (Figura 2), el crecimiento ha sido tan sólo del 16 %. Manteniéndose prácticamente constante e incluso disminuyendo en algunos periodos. Concretamente en el periodo 1999-2004 y en el periodo 2010-2013, con unas variaciones medias de 1 % y del 5,5 %, respectivamente.

Figura 1 Salario mínimo mensual en España



Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social (2018)

Figura 2 Evolución del SMI real



Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social (2018)

El salario mínimo interprofesional de 1980 estaba fijado en 136,90 euros. Los mayores incrementos se han producido en la década de los ochenta y principios de los noventa y en los periodos 2004-2009 y 2017-2018. Sin embargo, los llevado a

cabo en los primeros años de la década de los 80 son marcadamente más altos que posteriormente, influido por las altas tasas de variación del nivel de precios de esos años, comprendido entre el 15,6 en 1980 y el 11,3 en 1984 (García Ruiz, 2000). En la actualidad, el salario mínimo español está fijado en 735,9 euros mensuales, considerando catorce pagas. Si se tiene en cuenta la división en doce pagas, este salario alcanza la cantidad de 858,55 euros.

El salario mínimo interprofesional en España se estructura como indica el Cuadro 4. De esta estructura se pueden considerar que el salario mínimo medio por hora trabajada, en general, sería de 3,06 euros¹⁰.

Cuadro 4 La situación actual del salario mínimo interprofesional en España.

<i>Salario Mínimo Interprofesional</i>			<i>Incremento sobre salario anterior</i>	<i>SMI para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días / año</i>	<i>SMI para empleados de hogar que trabajen por horas</i>
<i>(En euros)</i>			<i>(En %)</i>	<i>(En euros)</i>	<i>(En euros)</i>
<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>		<i>Por jornada legal</i>	<i>Por hora efectivamente trabajada</i>
24,53	735,90	10.302,60	4,0	34,85	5,76

Fuente: Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2018)

Es decir, variaciones del salario mínimo afectan, especialmente y de forma más directa, a aquellos cuyos salarios se encuentren en las proximidades del salario mínimo. El caso concreto de un incremento del salario mínimo, conllevaría que los empleados que menos cobran se viesan más influidos por esta decisión. De manera similar, aquellos sectores, sexo, territorio, etc. que perciben o en los que se pagan salarios más cercanos a estos valores se verán más afectados por este tipo de decisiones.

La distribución salarial en España se presenta en la tabla: Tabla 1. En ella se observa que la población más influida por el salario mínimo es aquella que pertenece al cuartil inferior de la distribución salarial.

¹⁰ Considerado una jornada laboral media de ocho horas diarias, y calculándolo a partir del salario mínimo diario.

Tabla 1 Distribución salarial en España

	Media	Percentil 10	Cuartil inferior	Mediana	Cuartil superior	Percentil 90
2016	23.156,34	8.095,44	13.369,74	19.432,62	29.191,56	41.855,38
2015	23.106,30	7.962,45	13.414,92	19.466,49	29.163,66	41.648,67
2014	22.858,17	7.626,20	13.217,84	19.263,78	28.782,70	41.350,36
2013	22.697,86	7.692,30	13.039,36	19.029,66	28.563,69	41.108,40
2012	22.726,44	7.979,40	13.369,45	19.040,98	28.395,50	40.807,99
2011	22.899,35	8.402,15	13.553,97	19.303,51	28.658,66	40.680,54
2010	22.790,20	8.643,66	13.602,53	19.017,09	28.255,45	40.811,42
2009	22.511,47	8.723,15	13.587,26	18.803,28	28.024,86	40.123,94
2008	21.883,42	8.903,52	13.342,53	18.244,40	26.874,02	38.558,29

Fuente: INE (Encuesta anual de estructura salarial, 2018). Datos en euros. Total de la población y ambos sexos.

La proporción de trabajadores que tienen ganancia baja por hora mide la proporción de asalariados cuya ganancia por hora es inferior a 2/3 de la ganancia mediana por hora (INE, 2018). El colectivo de trabajadores con ganancia baja ha disminuido en un 4 % en el periodo 2008-2016 (Tabla 2). Sin embargo, su evolución no ha seguido una tendencia constante. Destaca la disminución del 25 % sufrida en 2010 y el aumento del 13 % en 2013. El primero causado por los efectos de la crisis. El segundo, influido por la salida de la crisis y por la Reforma Laboral de 2012. Es decir, este colectivo es especialmente a los cambios coyunturales de la economía.

Tabla 2 Proporción (%) de trabajadores con ganancia baja

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
17,6	18	13,42	18,9	17,24	17,85	12,91	16,72	16,81

Fuente: INE (Encuesta anual de estructura salarial, 2018)

Tabla 3 Salario medio y mediano en España

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Salario medio	1.841,80	1.850,30	1.869,10	1.881,30	1.893,70	1.878,10
Salario mediano	1.577,10	1.579,00	1.600,20	1.602,50	1.596,80	1.594,50

Fuente: INE (2017)

El salario mediano en España en 2016, fue de 1594,5 euros (Tabla 3). Por lo tanto, los trabajadores con ganancia baja serán aquellos que perciben un salario igual o inferior a dos tercios de dicho valor, es decir, 1063 euros en 2016. Un 16,81 del total de los trabajadores en España se encuentra dentro de ese colectivo. Teniendo en cuenta que, en 2016, el empleo alcanzaba 18.341,5 miles de personas (Tabla 4), el colectivo con ganancia baja supone algo más de 3 millones de trabajadores. Es decir, aproximadamente 3 millones de personas se encuentran directamente influidas por los cambios que pueda sufrir el SMI. Estos cambios, dependerán, como ya se ha indicado en el análisis de la relación entre empleo y salario mínimo, de las circunstancias del mercado, de la estructura y de la coyuntura económica. Pudiendo, bien no sufrir ningún efecto en el corto plazo sobre el empleo, sufrir modificaciones en la jornada laboral, en la vulnerabilidad del mercado laboral en el largo plazo, etc.

Tabla 4 Empleo

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total Ocupados	2049	1906	1874	1841	1762	1719	1734	1786	1831	1824
Ganancia baja	368	349	253	342	300	309	229	297	303	-

Fuente: INE - EPA (2018). Datos en miles de personas

La diferencia entre las variaciones de los valores nominales y los reales de los salarios se observa también en el conjunto de la Unión Europea. En el conjunto de países de la Unión Europea, se observan tres bloques de países en función del valor del salario mínimo. Estos tres bloques son los siguientes: Países con valores más altos: Reino Unido, Francia, Alemania, Bélgica, Países Bajos, Irlanda y Luxemburgo; países con valores medios: Portugal, Grecia, Malta, Eslovenia y España, y países con valores más bajos: Bulgaria, Rumania, Lituania, Letonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Croacia, Estonia y Polonia.

El último país que ha instaurado un suelo para el salario ha sido Alemania. Este país, con un salario mínimo de 1498 euros, lo ha utilizado desde 2015, manteniéndolo constante en el primer periodo e incrementándolo en un 4 % en el segundo periodo. Actualmente, este salario supone un 36 % del salario medio en Alemania. Porcentaje algo inferior al existente en España que, para 2017, es del 37,5 % del salario medio español.

Dentro del bloque con un SMI menor (Bloque 3), los mayores incrementos del SMI desde el año 2000 (en términos reales) han tenido lugar en: Rumania, un 28 % en 2007, Lituania, 23 % en 2013, Letonia, un 24 % en 2003, Hungría, un 53 % en 2001, República Checa, un 23 % en el año 2000 y casi un 30 % en 2002, Polonia, un 27 % en 2001 y un 29 % en 2008. Destaca el hecho de que gran parte de estos países sufrieran disminuciones en términos reales entre los años 2009 y 2013 (Figura 3). Concretamente, Rumania un -1,6 %, Lituania un -4 %, Hungría un -13,6 %, República Checa un -8,2 % y Polonia un 18 %. Esta situación se puede deber a una

inflación con una mayor histéresis, es decir, una inflación que se mantiene con más rigidez en la estructura económica. Estas pérdidas del valor adquisitivo del SMI en estos países, continúa en los periodos siguientes.

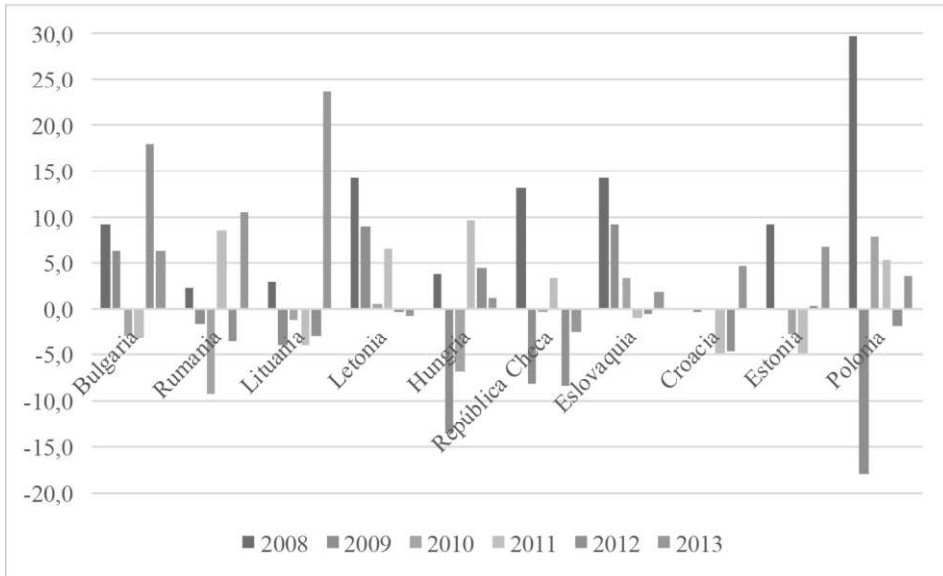
Dentro del bloque intermedio (Bloque 2), el mayor incremento se dio en 2010 en Eslovenia, 22 %. Con posterioridad, tanto el salario mínimo en términos reales como en términos nominales se ha visto prácticamente inalterado. Además, la tendencia de la inflación, a pesar de verse significativamente incrementada en los años siguientes, no se ha desviado de la tendencia que había sufrido desde 1999. Hay que destacar el hecho de que esta medida se dio en periodo de crisis y que vendría precisamente a evitar una reestructuración económica que provocase una devaluación interna (es decir, una mejora de la competitividad basada en la disminución generalizada de los salarios) y el fomento de la inflación para fomentar la actividad económica. España sí que basó su salida de la crisis en la devaluación interna, es decir, palió sus efectos a través de la bajada generalizada de los salarios. La situación de Eslovenia, dista de la que existe actualmente en la mayoría de las economías europeas, en que los indicadores macroeconómicos muestran crecimiento e incremento de la actividad económica desde 2014 y la inflación está comenzando a dispararse a ritmos considerablemente altos. En España, la inflación interanual del mes de octubre en 2018 alcanza ya un 2,3 % (por encima del objetivo de inflación del 2 %). El resto de países, sólo cabe destacar la bajada del salario mínimo sufrida en 2012, que supuso una variación del -22 %. Las bajadas en términos reales de este grupo han sido menores que las sufridas en el bloque 3 y no se dieron de forma generalizada hasta 2011.

Los países del bloque con mayores salarios mínimos han sufrido una variación del poder adquisitivo de sus salarios mínimos menor y a partir de un periodo posterior, en este caso 2010 (Figura 5). Sin embargo, dentro de este grupo, Reino Unido ha sufrido una situación marcadamente diferente, con pérdidas considerablemente altas en 2008 y 2011, del -15 y -11 %, respectivamente.

De este análisis se concluye que los países con salarios mínimos más bajos han realizado incrementos más bruscos en sus salarios, probablemente, en un intento por alcanzar los niveles de vida de los países más ricos de la Unión Europea. Derivado de ello, se ha incrementado la vulnerabilidad de la capacidad adquisitiva de estos salarios, que funcionan en un contexto de histéresis la subida de los precios. Mientras que, los países que menos han variado en términos reales sus salarios mínimos han sufrido fluctuaciones de su capacidad adquisitiva menores. Es especialmente interesante el caso de Eslovenia, cuya subida del SMI en los primeros años de crisis ha permitido mantener una mayor estabilidad de los salarios posterior. La coyuntura económica existente en aquel momento dista de la actual. En la literatura económica se ha descrito tradicionalmente como ante una coyuntura económica positiva deben llevarse a cabo medidas restrictivas, mientras que ante una coyuntura económica negativa deben llevarse a cabo medidas expansivas. Lo último fue lo aplicado en Eslovenia en 2010. Sin embargo, llevar a cabo este tipo de medida

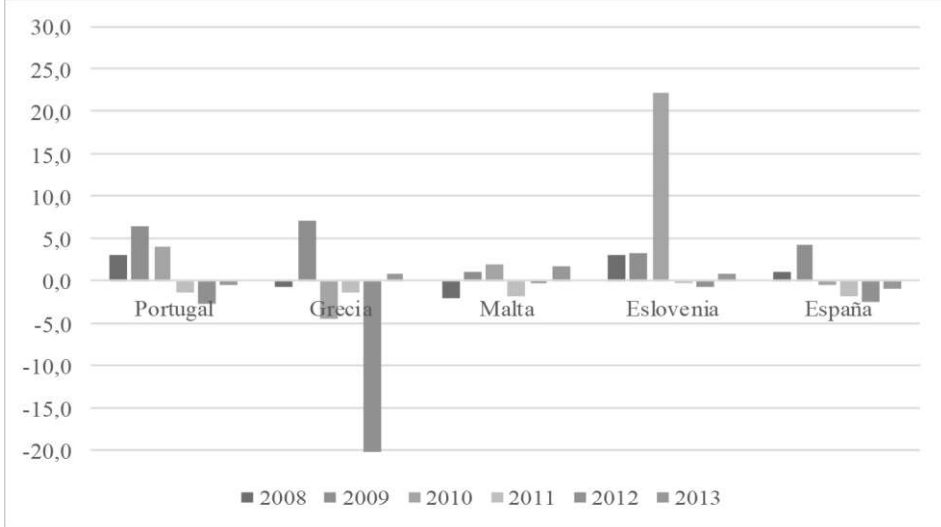
en la actualidad es equivalente a llevar a cabo una medida expansiva en momento de coyuntura económica positiva, esta recomendación no forma parte de las recomendaciones tradicionales, por considerar que los desequilibrios económicos creados no compensan los beneficios coyunturales obtenidos. En el corto plazo, no provocan efectos en la economía, sin embargo, en el largo plazo vulneran la capacidad de adaptación de ésta.

Figura 3 Variaciones del salario mínimo en términos reales (2008-2013). Países con SMI menores.



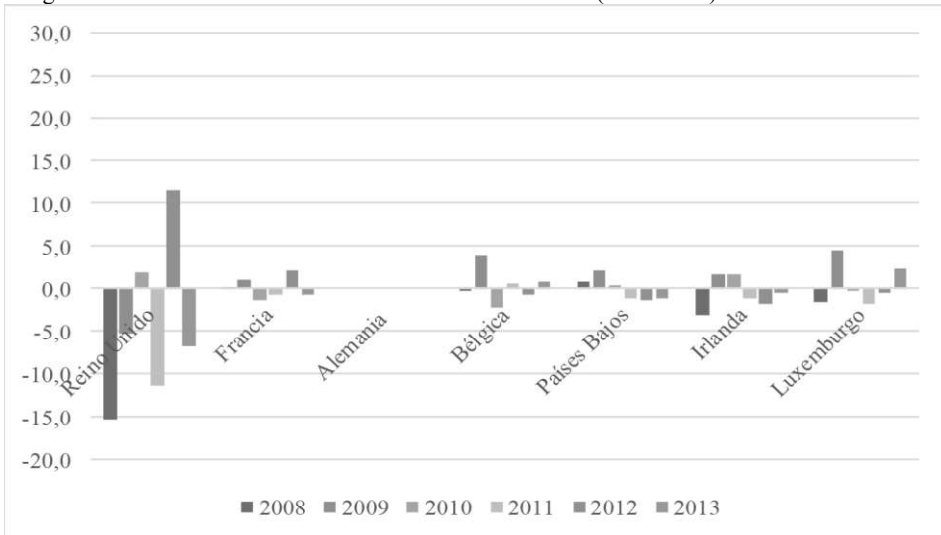
Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018). Variaciones interanuales de los datos en precios constantes de 2015

Figura 4 Variaciones del salario mínimo en términos reales (2008-2013). Países con SMI medios



Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018). Variaciones interanuales de los datos en precios constantes de 2015

Figura 5 Variaciones del salario mínimo en términos reales (2008-2013). Países con SMI altos



Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018). Variaciones interanuales de los datos en precios constantes de 2015

Los salarios medios distan entre los diferentes países de la Unión Europea. En la Tabla 5 podemos ver los datos sobre salarios medios en la Unión Europea. El país con un salario medio más alto es Dinamarca, que paradójicamente es uno de los países que no hace uso de salario mínimo, seguido de Irlanda, Países Bajos y

Alemania. El salario más alto (Dinamarca, 60000 euros anuales en 2011), contrasta con el de Bulgaria (4668 euros en 2011). España se encuentra cercana a la media, con un salario anual de 27204 euros.

Tabla 5 Salarios medios en Europa

	2008	2009	2010	2011
Bulgaria	3590	4085	4396	4668
Rumania		5450	5891	6146
Letonia	8676	8728	8596	8923
Hungría	10237	9603	10100	10467
Eslovaquia	9707	10387	10777	11224
Portugal		16584	16957	16586
Malta		20811	19016	19500
España	25208	26316	27047	27204
Grecia	25915	29160		
Francia		35530	36155	
Reino Unido	42327	38047	39626	40045
Suecia	37597	34746	40008	43196
Alemania	41000	40600	41736	43300
Finlandia	37946	40122	39991	43848
Irlanda	45893	45207	46208	
Países Bajos	43146	44412	45215	46287
Dinamarca	55001	56044	58840	60002
Media	29711	27402	28160	27243
Máximo	55001	56044	58840	60002
Mínimo	3590	4085	4396	4668
Desv. típica	16925	16088	17320	18376

Fuente: Eurostat (2016). Datos en euros anuales.

La variación interanual media de todos los países y periodos es del 2,85 %. Sin embargo, el crecimiento es mayor en los años más recientes, siendo el crecimiento en 2009 un 1,73 % y el de 2011 un 3,56 %. La variabilidad entre los países es amplia. Suecia es el país que más ha incrementado su salario medio (un 15 % en 2010 y un 8 % en 2011). Sin embargo, también es uno de los países que ha sufrido una disminución mayor (un 8 % en 2009). El comportamiento de España es

contrario al de la media, ya que el crecimiento ha sido menor en los últimos años (un 4,4 % en 2009 y un 0,58 en 2011).

Los salarios medios pueden servir como referencia para establecer los niveles mínimos de salario deseable. Así, parece más razonable establecer un tanto por ciento del salario medio como objetivo para el mínimo que una variación sobre la cifra del salario mínimo. Como ya se ha comentado anteriormente, tanto Alemania como España han fijado un salario mínimo en un valor que supone aproximadamente el 0,37 % del salario medio. Sin embargo, el salario medio de Alemania casi dobla el salario medio de España.

3. INDICADORES DE EMPLEO EN EL CONTEXTO EUROPEO

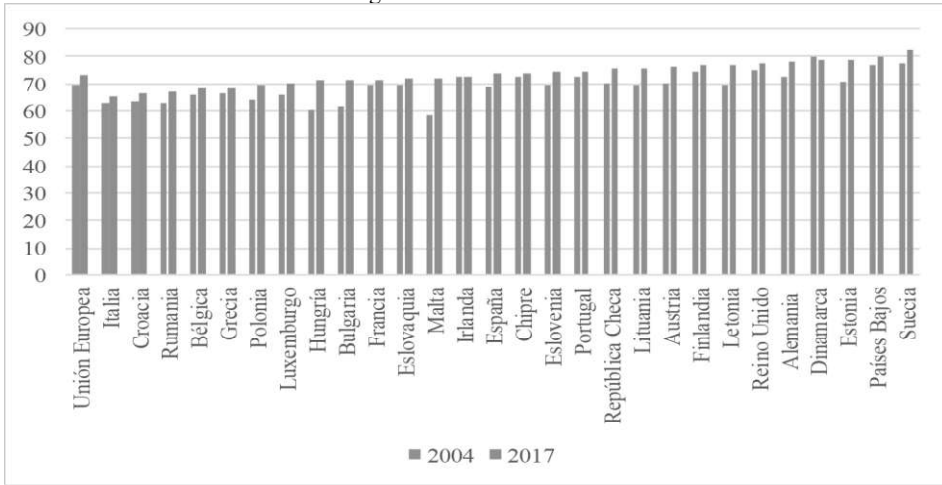
3.1. Tasa de actividad

La Figura 6 muestra los datos de proporción de activos sobre el total de la población para las edades comprendidas entre 15 y 64 años, es decir, las tasas de actividad de los diferentes países de la Unión Europea. Se trata del porcentaje de personas que están empleadas o buscando activamente empleo sobre el total de la población. Un mayor valor de esta tasa puede ser indicativo de un mayor número de activos o una menor población. Cuando se produce un incremento de la población, por cualquier causa, y el número de activos se mantiene, la tasa de actividad disminuye. Cuando el número de activos aumenta, para una misma población, y aunque el empleo disminuya, la tasa de actividad aumenta.

El país con una mayor tasa de actividad en 2017 es Suecia, con una tasa de actividad del 82,5 %, habiendo sufrido un incremento de aproximadamente un 7 % desde 2004. En el extremo opuesto encontramos Italia, con una tasa de actividad del 65,4 y un incremento desde 2004 del 4 %. Sin embargo, las tendencias de ambas economías difieren considerablemente, ya que, mientras que Suecia ha sufrido un crecimiento medio continuo de 0,5 %, Italia disminuyó por término medio su actividad en un 0,2 % hasta 2010, a partir de entonces ha sufrido un incremento interanual medio del 0,7 %. Es decir, tan sólo desde 2010 ha incrementado su tasa de actividad en un 5 %, mientras que Suecia para ese periodo ha sufrido un incremento del 4 %.

Paradójicamente, no es posible establecer, para estos dos países, una relación entre la variación en la tasa y el nivel de actividad y el salario mínimo, ya que, en este caso, ninguno de los dos países referidos tiene fijado un salario mínimo fuera de las limitaciones de los convenios colectivos de trabajo. Otros países que tampoco disponen de salario mínimo son: Dinamarca, Chipre, Austria y Finlandia (Eurostat, 2018). Alemania, lo estableció en 2015, no siendo posible aún determinar sus efectos en el largo plazo.

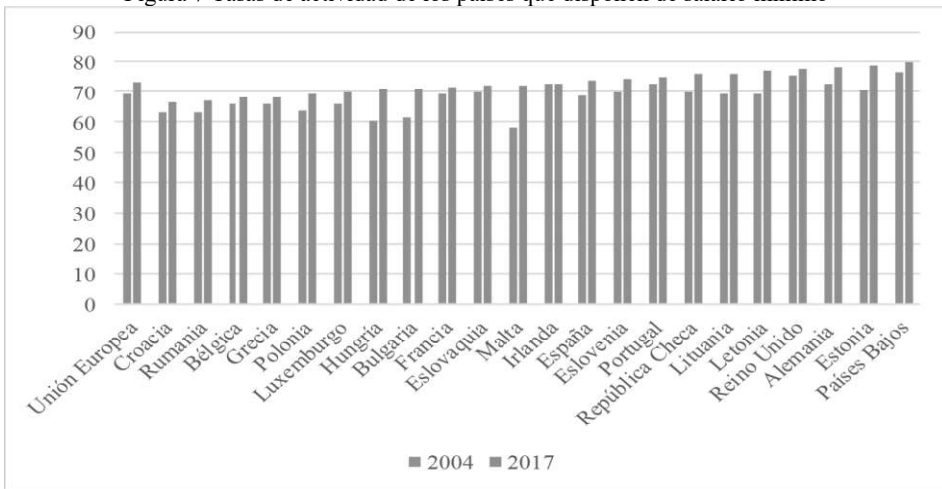
Figura 6 Tasa de actividad



Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018)

La Figura 7 muestra únicamente aquellos países que disponen de salario mínimo, ordenados por la tasa de empleo existente en el año 2017.

Figura 7 Tasas de actividad de los países que disponen de salario mínimo



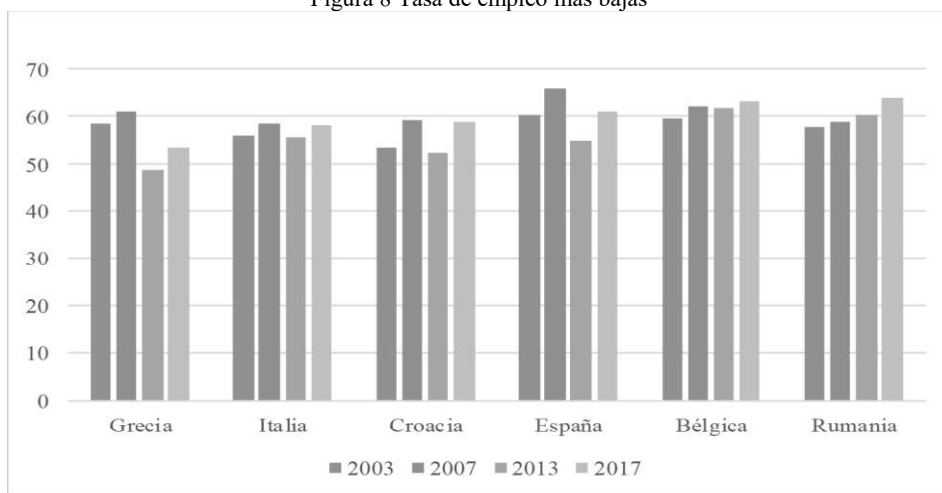
3.2. Tasa de empleo

La tasa de empleo mide la proporción de ocupados entre el total de la población en edad de trabajar. Es decir, un incremento en el tamaño de la población sin variar el empleo provoca una disminución de la tasa de empleo y un aumento del número de ocupados, manteniéndose constante la población, provoca un incremento de la tasa de empleo.

La tasa de empleo en la Unión Europea es del 67,7 para el año 2017. A pesar de verse afectada por la coyuntura económica de los años de crisis, ha superado los valores precrisis, con una variación desde 2003 del 8 %.

De forma similar a lo que ocurre con los niveles de salario mínimo, es posible distinguir tres tipos de grupos de países, según presenten tasas de actividad por encima de 70, menor de 70 y mayor de 65 y menor de 65.

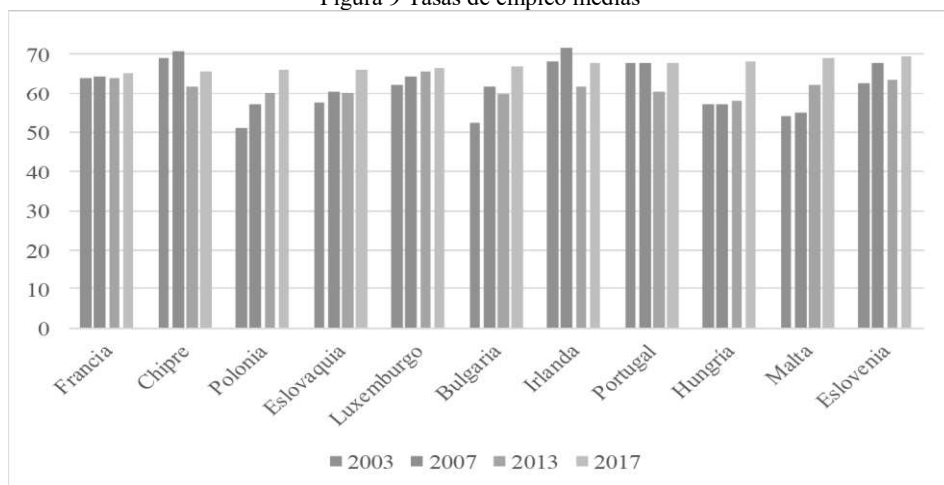
Figura 8 Tasa de empleo más bajas



Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018)

Los países con tasas de empleo más bajas, en general, han mostrado una mayor sensibilidad a la coyuntura económica. (Figura 8). Entre ellos, se encuentra España, siendo el cuarto país de la Unión con una tasa de empleo más baja, en 2017, ésta fue del 61 %, con un incremento desde 2003 del 1,5 % y una variación media interanual del 0,15.

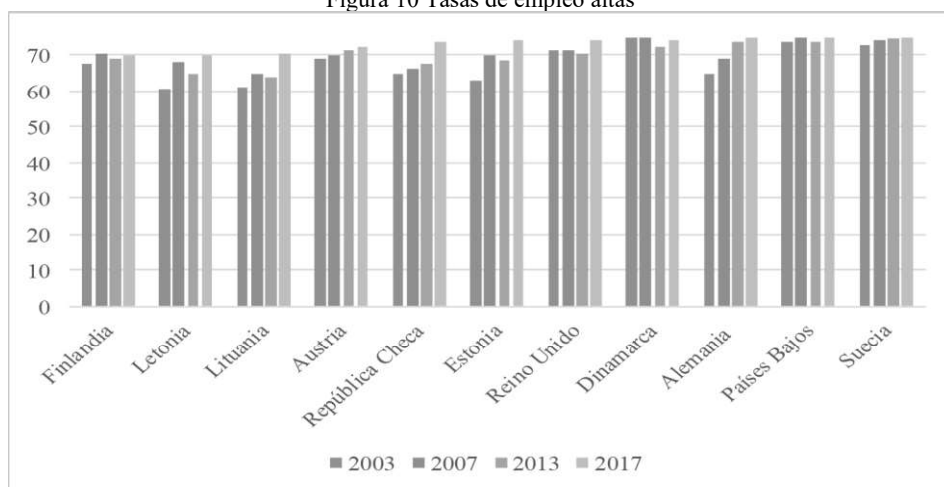
Figura 9 Tasas de empleo medias



Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018)

Los países con tasa de empleo medias (Figura 9), han mostrado un comportamiento heterogéneo ante la coyuntura económica. Apareciendo tres tipos de comportamiento. Un comportamiento estable, como es el caso de Francia. Un comportamiento creciente, como es el caso de Polonia, Hungría y Malta, y un comportamiento que sigue la tendencia de la coyuntura económica internacional: Chipre, Bulgaria, Irlanda, Portugal y Eslovenia.

Figura 10 Tasas de empleo altas



Elaboración propia. Fuente: Eurostat (2018)

Los países con tasas más altas, han sufrido menos fluctuaciones en el cómputo de años analizados (Figura 10). En este grupo se encuentra la mayoría de los países

sin SMI: Finlandia, Austria, Dinamarca y Suecia. Éstos, han sido los países que han seguido una tendencia más estable, es decir se han adaptado mejor a las variaciones de la situación económica. Sin embargo, los países con SMI más bajos, dentro de los de este grupo, han incrementado su tasa de empleo en una proporción mayor que los demás.

Los países con tasas de empleo más altas presentan niveles de SMI más altos y más bajos, sin embargo, los de SMI medio se reparten entre los países con tasas de empleo medias y bajas.

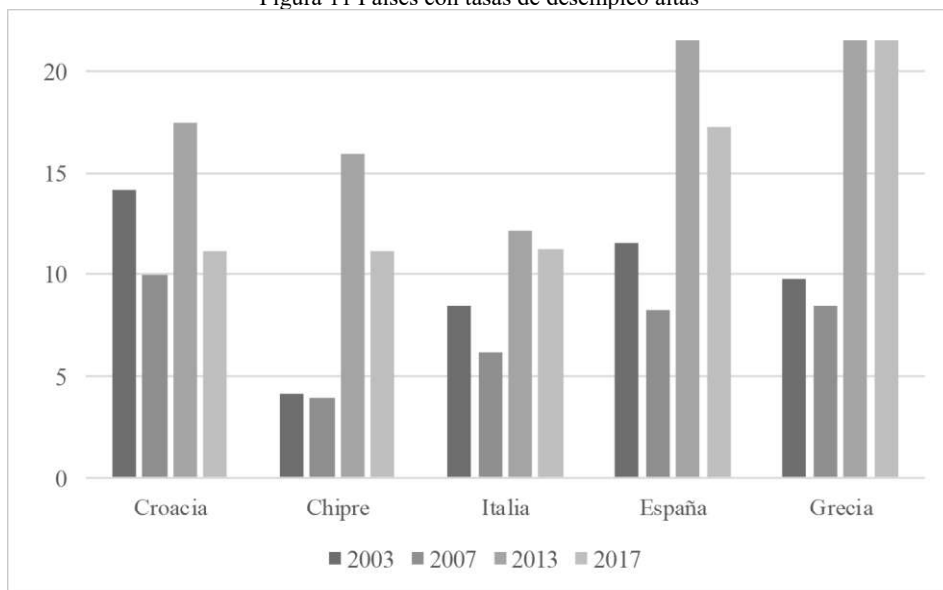
3.3. Tasa de desempleo

La tasa de desempleo se calcula como el cociente entre el número de parados y el número de activos. Por lo tanto, la entrada de nuevos oferentes al mercado de trabajo (personas en búsqueda de empleo), para un desempleo constante, provocará una disminución de la tasa de desempleo. Mientras que, un incremento de número de parados para una cantidad de activos dada, provocará un incremento de la tasa de paro.

De forma similar a lo que ocurría con la tasa de empleo, nos encontramos que los países con mejores indicadores de desempleo son aquellos que presentan SMI altos o bajos, pero no medios (Figura 13). Esta circunstancia hace pensar en la importancia de comprar lo SMI con el salario medio, ya que, es posible que la participación del SMI sobre el salario medio sea similar y se vea únicamente influido por el nivel de vida en cada uno de los países referidos.

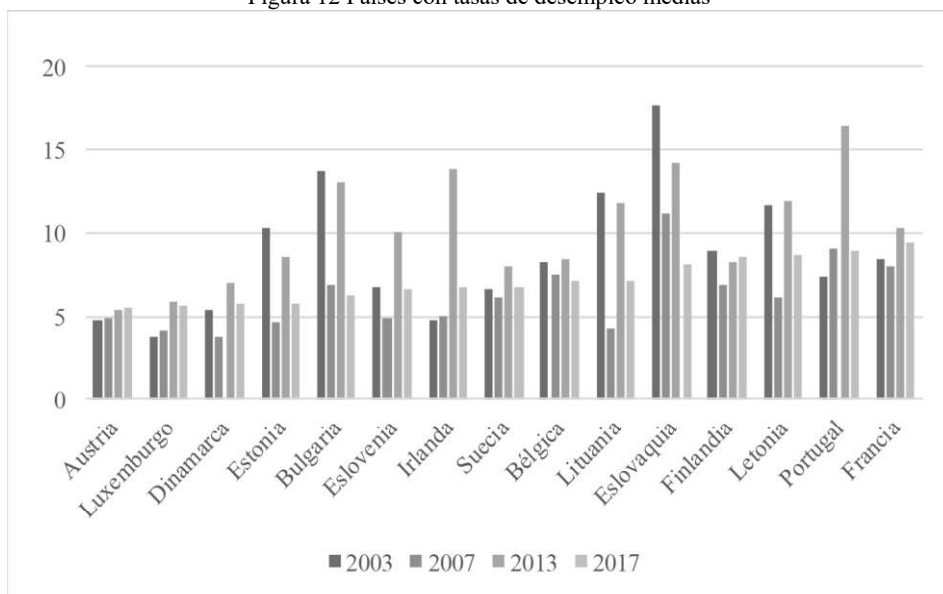
Los grupos de países con tasas medias (Figura 12) y bajas (Figura 11), presentan también gran heterogeneidad en lo que se refiere al SMI. Los países con tasas mayores presentan SMI medios (España y Grecia), bajo (Croacia) o no hacen uso de esta herramienta (Chipre e Italia). Suecia, Finlandia y Dinamarca, que no disponen de SMI, forman parte del conjunto de países con tasas de desempleo medias, junto con Luxemburgo, Irlanda y Francia (SMI altos), junto a Eslovenia y Portugal (SMI medio) y junto a Estonia, Bulgaria, Lituania, Eslovaquia y Letonia (SMI bajo).

Figura 11 Países con tasas de desempleo altas



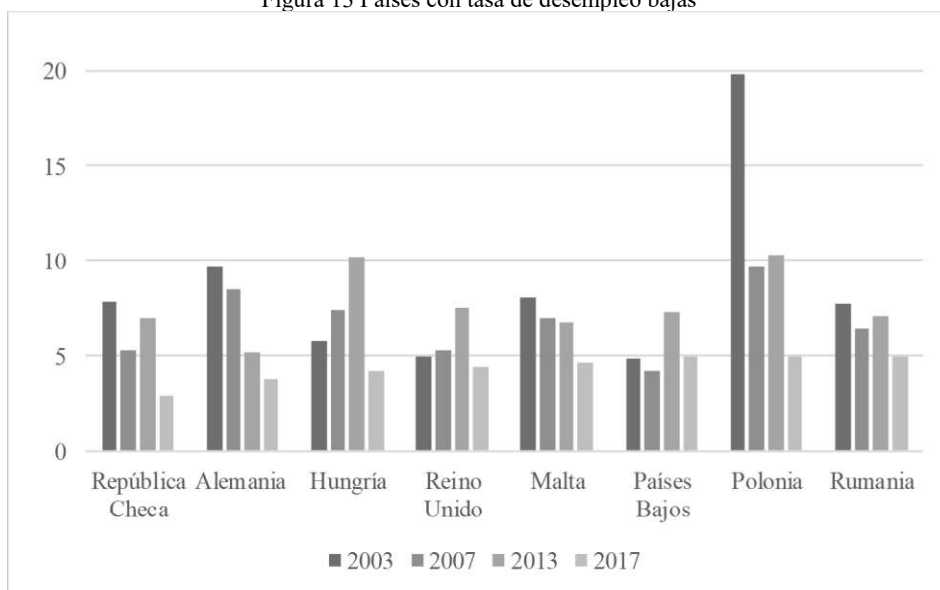
Elaboración propia. Fuente: (Eurostat, 2018)

Figura 12 Países con tasas de desempleo medias



Elaboración propia. Fuente: (Eurostat, 2018)

Figura 13 Países con tasa de desempleo bajas



Elaboración propia. Fuente: (Eurostat, 2018)

4. LA CALIDAD EN EL EMPLEO

4.1. El concepto de calidad en el empleo

El concepto de calidad en el empleo tiene varias perspectivas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone la relativa al concepto de trabajo decente como aquel “que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno” (Levaggi, 2004).

La Comisión Europea presenta los factores de la segunda perspectiva. Estos factores son los siguientes (Navas-Parejo, 2016): 1. Calidad intrínseca; 2. Capacidades; 3. Formación continua y desarrollo profesional del trabajador; 4. Igualdad de género; 5. Seguridad y Salud en el trabajo; 6. Conciliación de la vida laboral y familiar; 7. Dialogo social y participación de los trabajadores; 8. Respeto de la diversidad y no discriminación; 9. Rendimiento laboral en general; 10. Prestigio o interés del trabajo; 11. Cualificación y competencia; 12. Relaciones interpersonales.

Otra definición de calidad del empleo es la que señalan Arranz, García y Hernanz (Arranz, García-Serrano, & Hernanz, 2016), quienes lo conciben como “*un concepto (...) que se refiere a la multitud de diferentes características que tienen los empleos, todas las cuales tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores*”. Además, distinguen entre dos perspectivas del concepto, una derivada de la utilidad que se obtiene del empleo por parte del trabajador y otra de las características del puesto de trabajo. Asimismo,

Green (2006) en Arranz *et al.* Considera que un empleo de buena calidad es aquel que “ofrece a los trabajadores una elevada capacidad para hacer y ser cosas que ellos valoran”.

Cuadro 5 Perspectivas sobre el contexto de la calidad en el empleo

<i>Enfoque de economía ortodoxa: los salarios</i>
<i>Enfoque de la economía radical: relaciones de poder</i>
<i>Enfoque del comportamiento: participación</i>
<i>Enfoque sociológico tradicional: objetivo vs. subjetivo</i>
<i>Enfoque sociológico: objetivo (cualificaciones y autonomía) vs. subjetivo (empoderamiento, sentido, aislamiento y desarraigo).</i>
<i>Enfoque institucional: relación contractual y estabilidad vs. desarrollo de la cualificación y profesional</i>
<i>Medicina ocupacional y salud y seguridad: enfermedades y accidentes vs. motivación, libertad y equidad.</i>
<i>Equilibrio de la vida privada y profesional (duración, programación, flexibilidad, regularidad, límites temporales e intensidad del esfuerzo)</i>

Fuente: (Arranz, García-Serrano, & Hernanz, 2016)

El concepto de calidad en el trabajo está estrechamente vinculado al de trabajo decente. El trabajo decente considera aspectos relacionados con el empleo, la seguridad social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social (Arranz, García-Serrano, & Hernanz, 2016).

4.2. Indicadores de calidad en el empleo

La encuesta de calidad de vida en el trabajo ofrece información acerca de los siguientes aspectos: 1. Satisfacción en el trabajo; 2. Organización del trabajo; 3. Entorno laboral; 4. Relaciones laborales; 5. Tiempo de trabajo; 6. Seguridad en el trabajo; 7. Formación académica y profesional; 8. Compensación por el trabajo; 9. Conciliación de la vida laboral y familiar; 10. Actitudes y opiniones; 11. Negociación colectiva; 12. Asociacionismo; 13. Movilidad laboral y geográfica. Estas trece características se agrupan en ocho capítulos estadísticos (Cuadro 6):

Cuadro 6 Indicadores de calidad en el empleo

<p>Capítulo I. Satisfacción general en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel medio de satisfacción de los ocupados en el trabajo que realizan, según sexo, por diversas variables. - Ocupados, según el grado de satisfacción en el trabajo que realizan, por diversas variables. <p>Capítulo II. Satisfacción con la organización, realización y formación</p>

Capítulo III. Satisfacción con los diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo

Capítulo IV. Satisfacción con las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Capítulo V. Condiciones de trabajo: Organización del trabajo, remuneración y otros aspectos relacionados con el entorno laboral

Capítulo VI. Formación académica y formación profesional para el empleo

Capítulo VII. Movilidad laboral y geográfica

Capítulo VIII. Conciliación vida laboral y familiar

Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2018)

Dentro de esta estadística es posible conocer las variaciones medias pactadas por los convenios colectivos entre los años 2006 y el presente. La evolución de esa variación es decreciente hasta el año 2014. Sin embargo, la tendencia se invierte en siguientes años, para los que existen datos provisionales. Es decir, el incremento del SMI parece trasladarse indirectamente al incremento salarial acordado entre empleados y empleadores en estos últimos años, en un sentido contrario al de la coyuntura económica.

El Anexo de este capítulo recoge la evolución de estos indicadores para la economía española. Cada uno de estos indicadores ha presentado una tendencia diferente en función de los niveles de empleo y desempleo. Los accidentes de trabajo, disminuyen significativamente a lo largo del periodo de crisis. Sin embargo, se han incrementado entre los años 2012 y 2017. Los asuntos judiciales se vieron incrementados entre los años 2009 y 2015, disminuyendo en los últimos periodos. La variación salarial media pactada, disminuye entre 2008 y 2014, y vuelve a remontar en los últimos años. La jornada media pactada, aumenta en los años de mayor subida de la tasa de desempleo. Los convenidos y el número de trabajadores afectados, se concentran en el primer año en que observa mejoría en los indicadores macroeconómicos. Las huelgas incrementan en los años de mayor inestabilidad económica (y mayor desempleo), especialmente, las ordinarias. El número de conciliaciones disminuye en los periodos de mayor desempleo. Los expedientes de regulación de empleo se utilizan especialmente en los años de mayor desempleo.

5. DISCUSIÓN

La literatura académica indica que el SMI permite preservar un nivel mínimo de capacidad adquisitiva para evitar situaciones de desamparo y explotación en el trabajo. Sin embargo, su fijación debe de atender a criterios económicos y no perturbar la estructura económica. Es decir, deben de tenerse en cuenta aspectos como el crecimiento económico, el incremento de la productividad del trabajo o el nivel general de precios.

Se asume que el incremento de la actividad económica deseable es aquel que mantiene un nivel sostenido de crecimiento, para mantener la capacidad adquisitiva de la sociedad, esta capacidad adquisitiva debe seguir la tendencia de la economía en cuestión, además la mejora en el desarrollo laboral del trabajador debe poder verse reflejado en sus rendimientos económicos. Por lo tanto, un mayor crecimiento económico puede permitir una mejora del suelo de renta percibido por los trabajadores, un incremento de la productividad del trabajo puede verse reflejado en los rendimientos que los trabajadores perciben de su actividad productiva, y, un incremento en el nivel general de precios debe de traducirse en la actualización de los salarios para mantener la capacidad adquisitiva de los salarios.

Sin embargo, modificaciones del salario fuera de estos límites se pueden traducir en el incremento de la rigidez del mercado laboral que incide sobre la estructura económica. Buscando un símil en un campo totalmente distinto: un edificio puede tener una estructura tremendamente fuerte y adecuada a las necesidades humanas, sin embargo, un edificio que se construye en zonas vulnerables (como lo son los sistemas económicos) debe atender a unos márgenes de flexibilidad que permita el ajuste de la edificación a las modificaciones del terreno ante posibles terremotos.

El edificio con las condiciones más rígidas aporta seguridad a los habitantes siempre y cuando el edificio no se vea expuesto a perturbaciones del terreno (en este caso, la coyuntura o situación económica). Una estructura más flexible hace posible que el edificio se adapte a las modificaciones del terreno y se mantenga en pie ante los peores de los terremotos. Sin embargo, una estructura rígida se verá quebrantada ante pequeñas modificaciones del terreno (una crisis económica, un incremento en la competencia internacional, etc.).

Otro símil, lo encontramos en la comparación entre estructuras cristalinas y polímeros, es decir, cristales y plásticos. Ambas estructuras permiten cubrir necesidades similares, por ejemplo, en el caso de las lentes de gafas, los hay de cristal y de plástico. Los de cristal son rígidos y no se ven rasgados por la fricción de limpiarlos, sin embargo, ante una caída de las lentes al suelo (de nuevo, una crisis económica), las lentes que sobrevivirán serán las de plástico, mientras que las de cristal se verán hechas añicos. Mientras, las lentes de cristal permanecen más tiempo transparentes ante la ausencia de impactos que provoquen su rotura, la vulnerabilidad de este tipo de material lo hace extremadamente frágil. Algo similar ocurre en el caso de la estructura económica, una estructura económica ideal con un mercado laboral en el que el salario obedece a las necesidades de los trabajadores y no al funcionamiento del mercado y de la actividad propia del trabajador, hace más frágil a la economía ante situaciones de coyuntura económica negativa, pero no ante una coyuntura positiva. En un contexto económico favorable, un mercado laboral rígido ofrece más ventajas a los trabajadores al tiempo que los empleadores no se ven perturbados por limitaciones externas que fuerzan su capacidad de controlar su estructura de costes para atender a la competencia.

Una de los márgenes de acción que ha tenido la economía española en el periodo de crisis ha sido la popularmente denominada como devaluación interna. Es decir, la bajada generalizada de los salarios que ha permitido mejorar la competitividad internacional de la economía española a la vez que preservar la supervivencia de aquellas empresas que superaron la crisis. Este ajuste ha sido posible, en parte, a que gran parte de la población percibía sueldos superiores a los establecidos por el SMI o por el equivalente en el convenio colectivo (CCT) de aplicación. Esta flexibilidad ha evitado unos peores efectos de la crisis. Sin duda, esta situación ha llevado a un empeoramiento de calidad de los empleos que aún no se ha acompañado a la mejora de los indicadores macroeconómicos que venimos viendo en los últimos años y que han hecho seguir hablando de crisis económica cuando en cifras no se observaba dicha crisis. La sensibilidad de la economía a impactos negativos es mucho mayor que la sensibilidad de la economía a impactos positivos. Una coyuntura económica negativa provoca en el corto plazo efectos sobre la situación de las familias, sin embargo, una coyuntura económica positiva no tendrá efectos en las familias hasta pasado un periodo de tiempo mayor. Forzar esa adaptación a la nueva situación provoca desequilibrios macroeconómicos, como son, el incremento de la deuda y la pérdida del poder adquisitivo derivada de incrementos en los precios causado por un incremento en la cantidad de dinero disponible para las familias.

Establecer un objetivo de salario mínimo más alto que el del crecimiento de la economía y de la productividad parece razonable para mantener la armonía de la economía. Sin embargo, dichos objetivos han de fijarse en el largo plazo y siguiendo la velocidad de crecimiento económico. La puesta en práctica de este tipo de medidas en periodos de coyuntura económica favorable, no tendrán efectos en el corto plazo. En el medio plazo provocan sus efectos sobre la inflación, que se traduce en la pérdida de poder adquisitivo y en el largo plazo en un aumento de desempleo. Sin embargo, la armonización del nivel de bienestar social en un contexto económico de certidumbre es un ideal que no debe de dejar de perseguirse.

Siguiendo con los símiles anteriores, las diferentes Ciencias no dejan de buscar mejoras de la tecnología de sus objetos de estudio. Algo similar debe ocurrir en Economía, buscando el equilibrio entre rigidez y flexibilidad, encontrar un punto intermedio, o bien, maquillar uno u otro extremo. Una lente dura, difícil de rayar, pero que es frágil, se rompe con facilidad, se puede mejorar con un tratamiento anti-rotura y una lente blanda, fácil de rayar, pero irrompible, se puede mejorar con un tratamiento anti-rayado. Es decir, una economía excesivamente rígida en su mercado de trabajo puede establecer un sistema de ayudas a los desempleados o fomentar el empleo a través de medidas coyunturales o estructurales. Las coyunturales tienen efectos en el corto plazo y provocan desequilibrios en el largo plazo (por ejemplo, inflación). Las estructurales, no tienen efectos en el corto plazo, sino en el largo plazo, pueden o no provocar desequilibrios, aunque generalmente distorsionan en menor medida la capacidad de decisión de los agentes y permiten un ajuste más gradual de la economía.

Una economía excesivamente flexible en su mercado de trabajo debería establecer ayudas a los que perciben rentas más bajas o fomentar medidas de responsabilidad social por parte de las empresas para asegurar que las remuneraciones atienden a criterios de productividad y no surgen del abuso de los más fuertes.

La fijación de un precio mínimo del factor trabajo, comúnmente denominado salario mínimo, provoca rigideces en el mercado de trabajo. Se conoce que estas rigideces provocan inestabilidad y vulnerabilidad ante variaciones en la situación económica. Por lo tanto, la fijación de dicho salario o variación significativa del mismo no debe aparecer como una medida aislada, sino dentro de un contexto de medidas políticas que no desestabilice en el medio y largo plazo a la economía. Por ejemplo, se asume que dicha subida provoca un incremento de los costes insostenibles para muchas empresas, esta situación se podría intentar paliar disminuyendo la carga fiscal que estas empresas tienen que soportar, es decir, disminuir las cotizaciones que las empresas tienen que pagar a la seguridad social.

El salario mínimo sólo afecta a los empleados, una subida de su umbral provoca un incremento en la diferencia de la remuneración del trabajo por cuenta ajena y del trabajo por cuenta propia. El trabajo por cuenta propia se ve perjudicado en términos relativos, y pierde capacidad adquisitiva con respecto al resto de la economía. Esto desincentiva la actividad emprendedora en la economía. Los individuos no verán recompensa del riesgo que afrontan en su trabajo por cuenta propia, dejarán de realizar esta actividad e intentarán trabajar por cuenta ajena o no trabajar. Provocará un incremento en el desempleo derivado de un incremento de la población activa no ocupada.

6. CONCLUSIONES

El incremento del salario mínimo interprofesional ofrece una mejora de las condiciones laborales para aquellos casos en los que su crecimiento es acorde al crecimiento de la economía, medido a través del PIB y la productividad. Sin embargo, un crecimiento del salario mínimo interprofesional por encima de estos indicadores tiene algunos efectos perniciosos para la economía. Por esta razón, es necesario valorar multitud de factores cuando se procede utilizar esta herramienta.

En primer lugar, variaciones del SMI, tenderán a trasladarse a otros tramos salariales. Por lo que, una subida del SMI podría provocar un incremento de todos los niveles salariales. No influyendo sobre las desigualdades salariales.

En segundo lugar, se puede producir un incremento en el tramo de pago del impuesto sobre la renta para los afectados. Al mismo tiempo puede provocar la pérdida de beneficios sociales disfrutados con anterioridad por los colectivos afectados.

En tercer lugar, existe el riesgo de provocar un incremento en la liquidez de la economía con un efecto inflacionista que conlleva una pérdida del poder adquisitivo de todos habitantes de la economía.

En cuarto lugar, considerando que la economía sumergida existe. El efecto del salario mínimo en España, se aproximaría al modelo de dos sectores. La protección en el sector regulado se incrementa, con un incremento del desempleo. Esto, provoca un incremento del empleo no regulado, es decir, aquel que se da en la economía sumergida. Este tipo de empleo es el que presenta unas peores características en términos de calidad y protección. Al incrementarse la oferta de trabajadores en el sector sumergido, los salarios en éste disminuirán.

En quinto lugar, puede traducirse en una pérdida de calidad extrínseca del trabajo. Es decir, en la pérdida de beneficios no obligatorios que perciben los trabajadores, por ejemplo, determinadas ayudas del empleador a los empleados o determinadas rentas percibidas en especie por el trabajador. Ante una subida del SMI, es posible que se contrarreste con una disminución de otras rentas que no obligatoriamente tengan que percibir los trabajadores. Otro ejemplo, sería la disminución de la jornada laboral, con el consecuente incremento del subempleo.

En sexto lugar, si la economía sumergida es una forma de mantener la competitividad internacional de las empresas españolas (Jiménez & Martínez-Pardo, 2013), un aumento del SMI permitiría incrementar más la competitividad de las empresas españolas a costa de mayores niveles de desempleo oficiales y una menor calidad del empleo, tanto intrínseca como extrínseca. Además, al desproteger a este colectivo en lo referente al pago de pensiones en el futuro, ya que no habrán cotizado a la seguridad social o lo habrán hecho en menor medida de lo que deberían, entonces la presión sobre el pago de pensiones en el futuro se relajaría. Es decir, aquellos que estén cotizando tendrán menos problemas futuros para recibir su merecida pensión de jubilación. Por otro lado, si se produjese un incremento del control laboral y fiscal que evitase o disminuyese el tamaño de la economía sumergida, el desempleo oficial se vería incrementado en un mayor nivel, a la vez que la competitividad de las empresas españolas disminuiría y por lo tanto también lo haría el saldo de la balanza comercial española.

En séptimo lugar, el SMI puede suponer un desincentivo a la actividad emprendedora, por la disminución relativa de la remuneración de la actividad por cuenta propia respecto de la actividad por cuenta ajena.

En octavo lugar, si, por convenio colectivo, ya existe un mínimo salarial más alto que la productividad del trabajador, el empleador puede preferir no ser partidario de firmar convenios colectivos para el trabajador.

En noveno lugar, incrementa la rigidez del mercado laboral, pero también influye sobre la capacidad de recuperar las deudas. Al tratarse de un salario “inembargable”, la capacidad de recuperar rentas por parte de acreedores a los que no se les ha pagado determinadas deudas, disminuye.

En décimo lugar, caso de que el trabajo peor remunerado acabase funcionando como un producto giffen, es decir, que su demanda incrementa con el precio, o lo que es lo mismo, que la demanda de trabajo (u oferta de empleo) aumentase al incrementarse los salarios; el resto de tramos salariales verían incrementados sus niveles de desempleo. Ya que, en este caso, el empleador sustituye trabajo de remuneración alta por trabajo de remuneración baja. Esta situación provocaría una disminución generalizada del nivel de vida de la economía en cuestión.

En onceavo lugar, el SMI puede resultar de utilidad para provocar la mejora de la estructura productiva de una economía en periodos de crisis económica, ya que, evitará la devaluación interna de la economía. La devaluación salarial se ha utilizado como herramienta para incrementar la competitividad internacional, a costa de la disminución de la remuneración del trabajo. Ésta es más posible cuanto menor sea el nivel del SMI. El incremento de la competitividad, en el caso de España, ha sido utilizado como justificante de una mayor resiliencia de la economía española en los años de crisis. Es decir, un SMI mayor hubiera provocado más desempleo. Sin embargo, si comparamos esta situación con la de otros países, el incremento del SMI en los primeros periodos de crisis ha servido para mantener el nivel salarial y no permitir la ganancia de competitividad basada en salarios bajos.

En resumen, el salario mínimo es una herramienta pensada para mantener niveles óptimos de empleo y calidad. Sin embargo, en algunos casos ha demostrado no preservar las condiciones y los derechos laborales de los trabajadores. A pesar de ello, es importante tener en cuenta su influencia sobre el resto de variables macroeconómicas y también la influencia de esas variables sobre el salario. Por otro lado, existen otras herramientas que hacen que el SMI pierda capacidad de acción por sí mismo, como es el caso de los convenios colectivos de trabajo. Una economía que esté altamente protegida por acuerdos entre empleadores y empleados a través de convenios colectivos, no verá los efectos de variaciones en el SMI. Es decir, el SMI por sí mismo puede no afectar a gran parte de la población y provocar efectos sólo a niveles muy restringidos o localizados. Sin embargo, el SMI puede servir de referencia para controlar las limitaciones impuestas por los convenios colectivos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arranz, J. M., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2016). *Índice de calidad del empleo*. Madrid: ASEMPLEO.
- BE. (2017). *Boletín Económico 1/2017*. Madrid: Banco de España.
- Bilbao-Ubillos, J., Alsasua, J.-L., Intxaurburu, G., & Ullibarri-Arce, M. (2018). Labour market regulations and high quality employment in EU-15 countries. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 31(3), 207-226.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487-528.

- Card, D., & Krueger, A. (1994). Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Card, D., & Krueger, A. (2015). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton.
- Dinardo, J., Fortin, N., & Lemieux, T. (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach. *Econometrica*, 1001-1044.
- Dolado, J., & Felgueroso, F. (1997). Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español. *Moneda y Crédito*, 204, 213-263.
- Eurostat. (2016). *Average annual gross earnings by sex and NACE Rev. 2 activity*. Obtenido de Eurostat: <https://data.europa.eu>
- Eurostat. (2017). *EU SDG indicator set*. European Commission. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/276524/7736915/EU-SDG-indicator-set-with-cover-note-170531.pdf>
- Eurostat. (2018). *Employment and activity*. Obtenido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/>
- Eurostat. (2018). *Monthly minimum wages*. Obtenido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/>
- Eurostat. (2018). *Monthly minimum wages - bi-annual data*. Obtenido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets>
- Eurostat. (2018). *Sustainable development in the European Union*. Belgium: European Union. Recuperado el 15 de 10 de 2018, de <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>
- Feito Higuera, J. L. (2017). *Las consecuencias de la subida del salario mínimo en España*. Madrid: Instituto de estudios económicos. Recuperado el 15 de 07 de 2018, de <https://www.ieemadrid.es/wp-content/uploads/Las-consecuencias-de-la-subida-del-salario-m%C3%ADnimo-en-Espa%C3%B1a-OK.pdf>
- Galan, & Puente. (2015). Minimum Wages: Do they really hurt young people? *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 15(1), 299-328.
- García Ruiz, J. L. (2000). La inflación en la España del siglo XX: teorías y hechos. *ICE*(2667), 23-32.
- Garnero, A. (2018). The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1).
- INE. (2017). *Decil de salarios del empleo principal*. Encuesta de Población Activa (EPA). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>

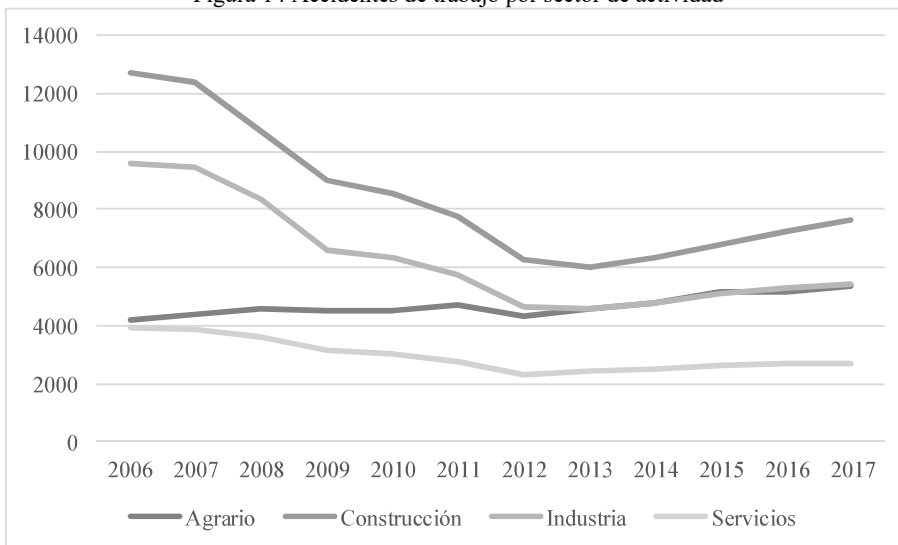
- INE. (2018). *Distribución salarial. Trabajadores en función de su ganancia anual respecto al SMI*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <http://ine.es>
- INE. (2018). *Encuesta anual de estructura salarial*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>
- INE. (2018). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Isaacs, G., & Storm, S. (2016). Predicting the impact of a national minimum wage: are the general equilibrium models up to the task? *Econ3x3*, 1-10. Recuperado el 5 de 9 de 2018, de [http://www.econ3x3.org/sites/default/files/articles/Isaacs %20 %26 %20 Storm %202016 %20CGE %20modeling %20of %20NMW %20impact %20-%20Final.pdf](http://www.econ3x3.org/sites/default/files/articles/Isaacs%20%26%20Storm%202016%20CGE%20modeling%20of%20NMW%20impact%20-%20Final.pdf)
- Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Inwegen, E. v., Vigdor, J., & Wething, H. (2018). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *NBER Working Paper*. Recuperado el 15 de 07 de 2018, de <https://www.nber.org/papers/w23532>
- Jiménez, A., & Martínez-Pardo, R. (2013). *La economía sumergida en España*. Madrid: Fundación de Estudios Financieros.
- Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (2005). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. London: Oxford Scholarship online. Recuperado el 2018 de 07 de 15, de <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199279166.001.0001/acprof-9780199279166-chapter-2>
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado el 12 de 7 de 2018, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Lordan, G., & Neumark, D. (2018). People versus machines: The impact of minimum wages on automatable jobs. *Labour Economics*, 52, 40-53.
- Marimpi, M., & Koning, P. (2018). Youth minimum wages and youth employment. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1).
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (2018). *Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales*. Obtenido de Estadísticas del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social : <https://expinterweb.empleo.gob.es>
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (1 de 10 de 2018). *Evolución del Salario mínimo interprofesional*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: <http://www.mitramiss.gob.es/>

- Navas-Parejo, M. (2016). Empleo y Salario Mínimo, Prestaciones de Garantía de Recusos y Renta Básica. *Revista Iberoamericana de relaciones laborales*, 34, 35-48. Recuperado el 1 de 7 de 2018, de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/14573/Empleo_y_salario_minimo.pdf?sequence=4
- Neumark, D., Salas, J., & Wascher, W. (2014). Revisiting the minimum wage-employment debate: Throwing out the baby with the bathwater? *ILR Review*, 67, 608-648.
- OECD. (2011). *Divided we stand: Why Inequality keeps rising*. OECD. Recuperado el 20 de 07 de 2018, de https://www--oecd-ilibrary--org.us.debiblio.com/social-issues-migration-health/the-causes-of-growing-inequalities-in-oecd-countries_9789264119536-en
- Šauer, R. (2018). The macroeconomics of the minimum wage. *Journal of Macroeconomics*, 89-112.
- Spoden, A., Buszkiewicz, J., Drewnowski, A., Long, M., & Otten, J. (2018). Seattle's minimum wage ordinance did not affect supermarket food prices by food processing category. *Public Health Nutrition*, 21(9), 1762-1770.

8. ANEXO

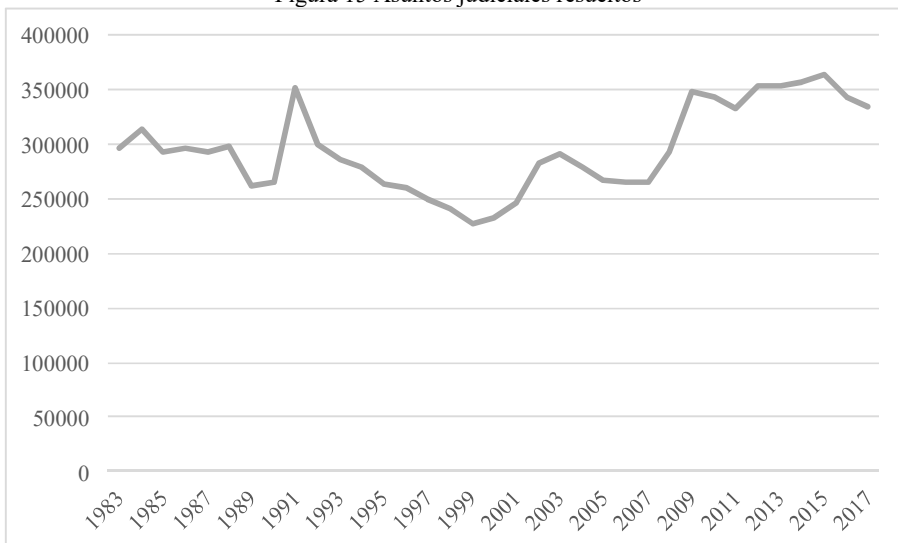
Indicadores de calidad en el trabajo

Figura 14 Accidentes de trabajo por sector de actividad



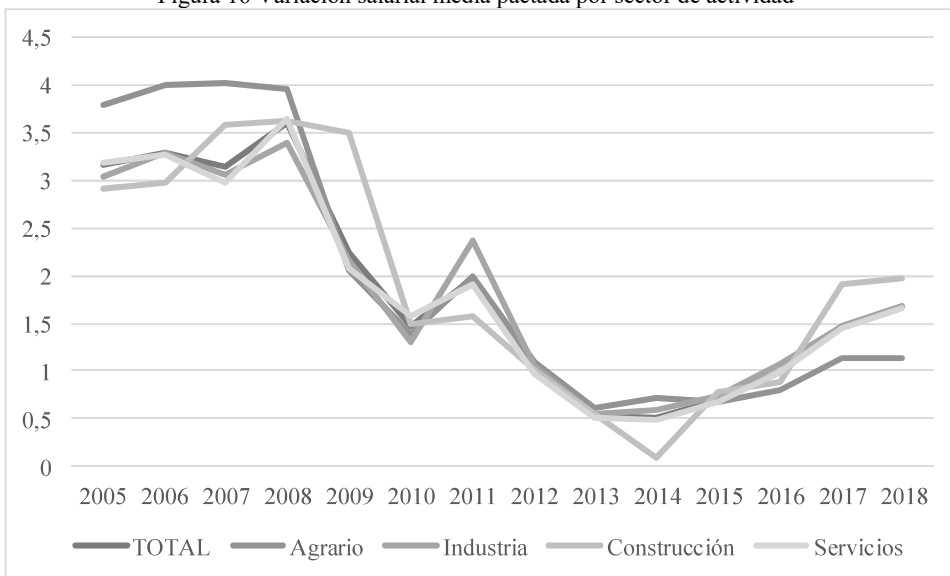
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Accidentes de trabajo <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Índice de incidencia (accidentes por cien mil trabajadores)

Figura 15 Asuntos judiciales resueltos



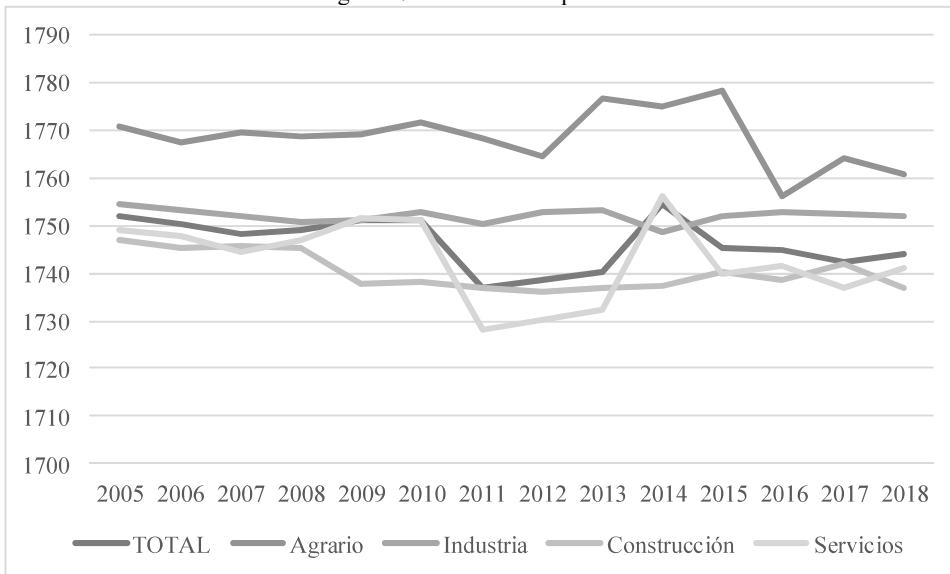
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Asuntos judiciales sociales <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos anuales de asuntos judiciales resueltos.

Figura 16 Variación salarial media pactada por sector de actividad



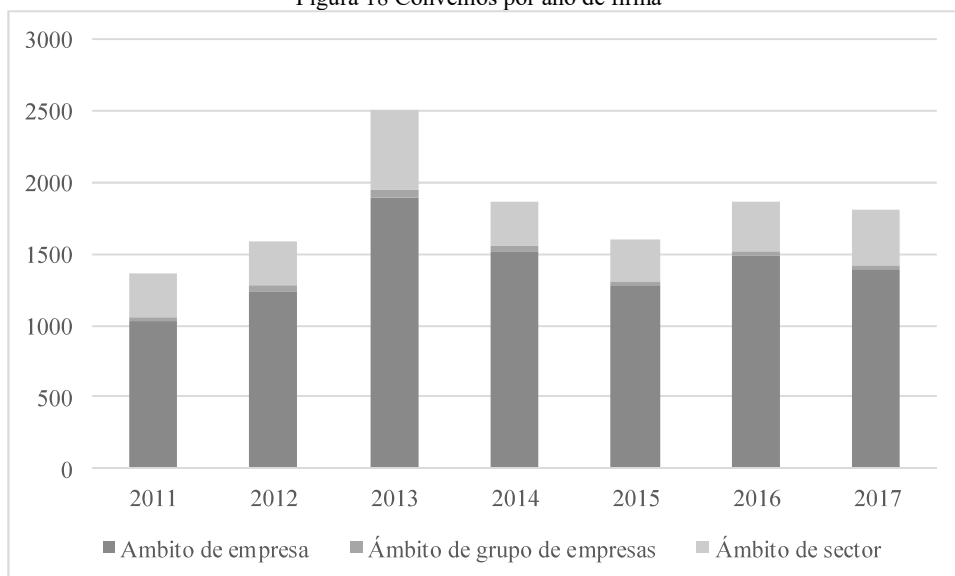
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Convenios colectivos de trabajo <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en porcentajes.

Figura 17 Jornada media pactada



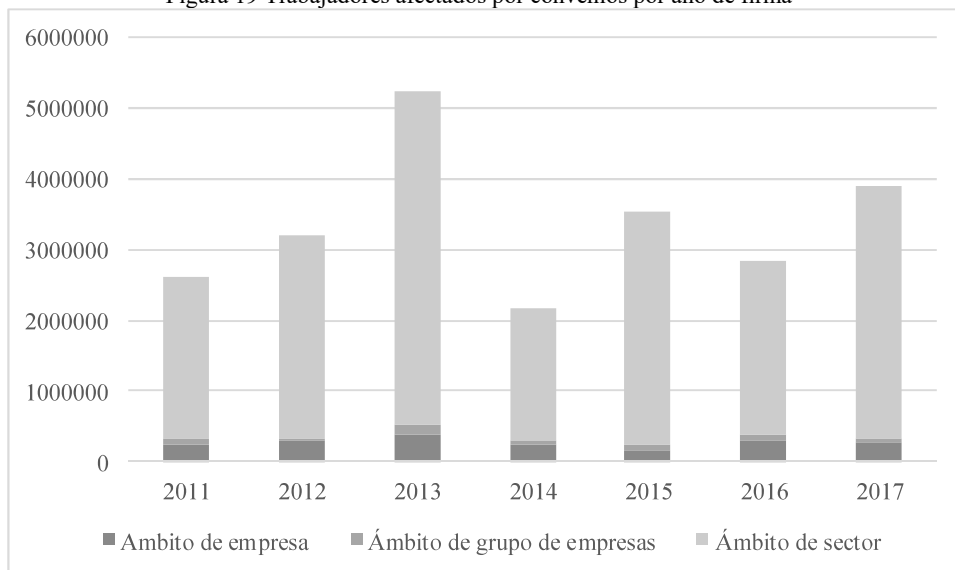
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Convenios colectivos de trabajo <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de horas al año.

Figura 18 Convenios por año de firma



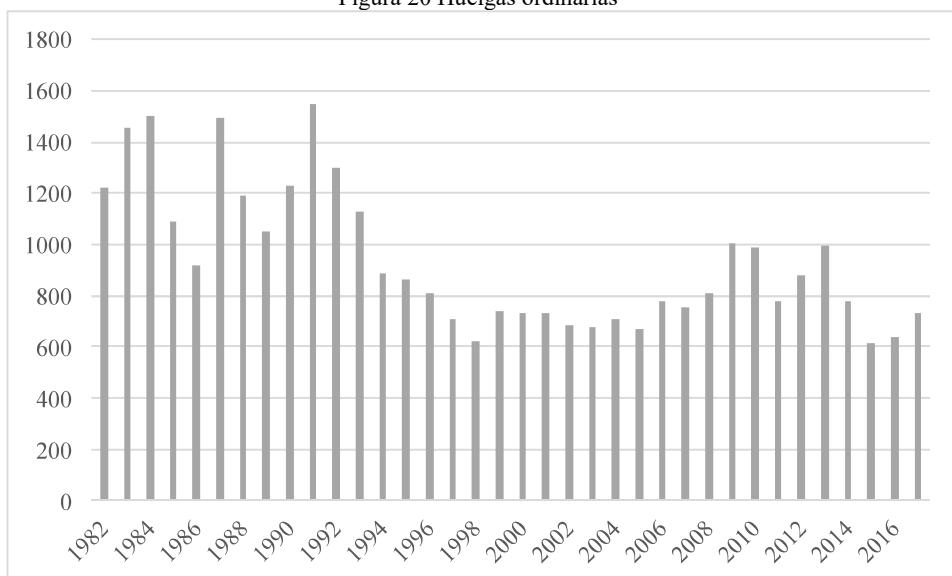
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Convenios colectivos de trabajo <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de convenios en diciembre de cada año.

Figura 19 Trabajadores afectados por convenios por año de firma



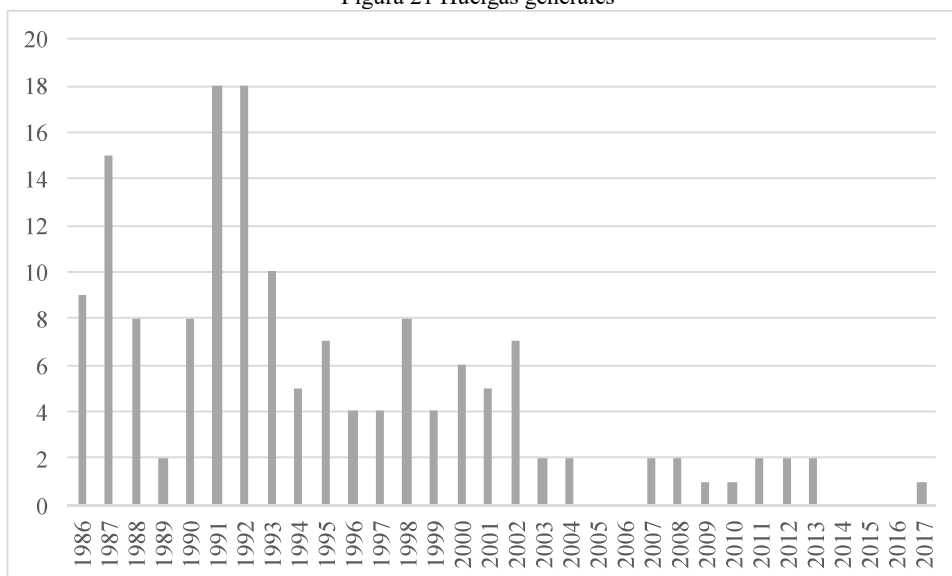
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Convenios colectivos de trabajo <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de trabajadores.

Figura 20 Huelgas ordinarias



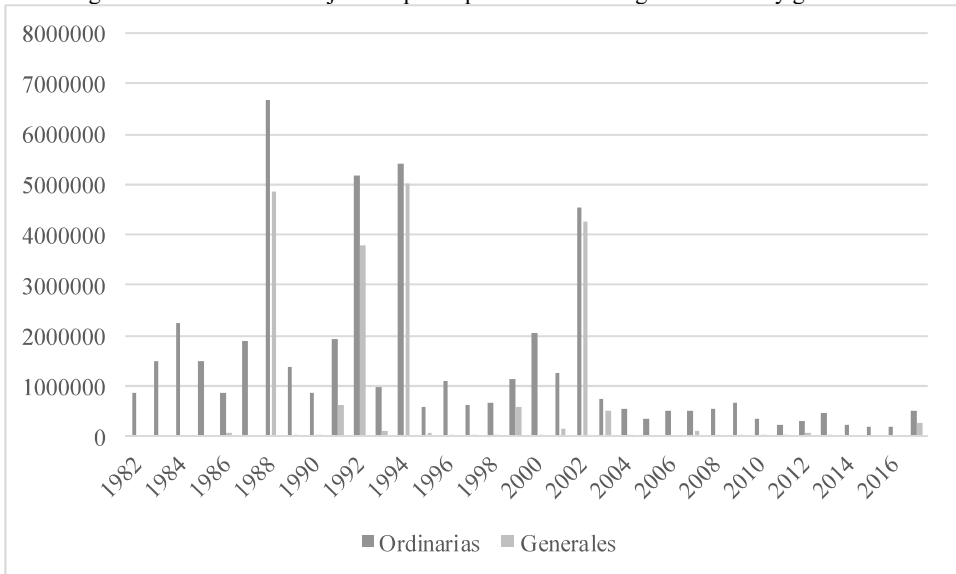
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Huelgas y cierres patronales. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de huelgas.

Figura 21 Huelgas generales



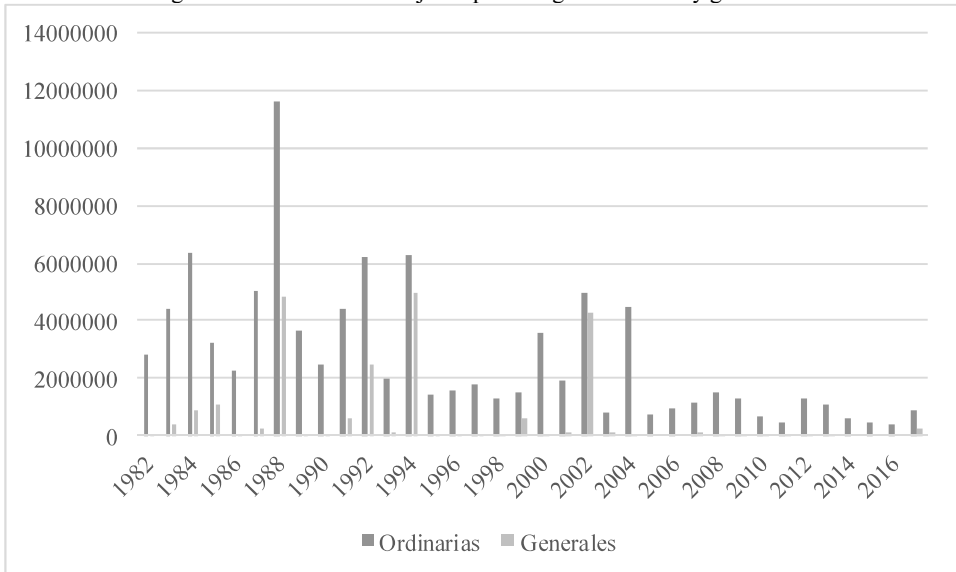
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Huelgas y cierres patronales. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de huelgas.

Figura 22 Número de trabajadores participantes en las huelgas ordinarias y generales



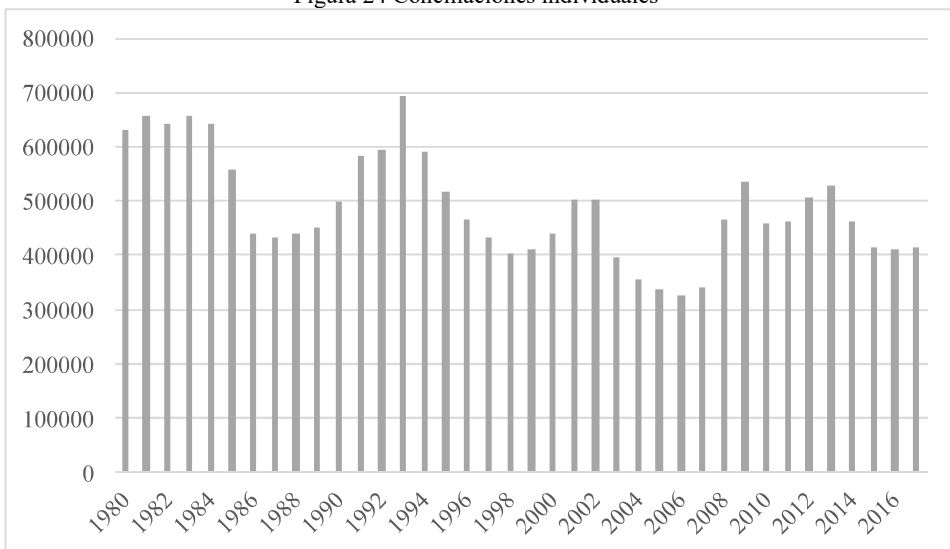
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Huelgas y cierres patronales. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número participantes.

Figura 23 Jornadas no trabajadas por huelgas ordinarias y generales



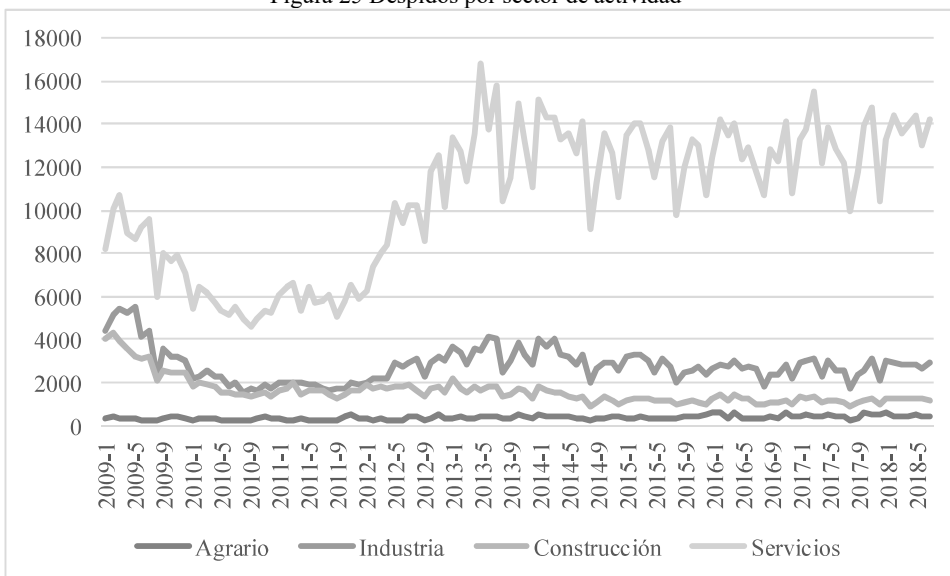
Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Huelgas y cierres patronales. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de jornadas laborales.

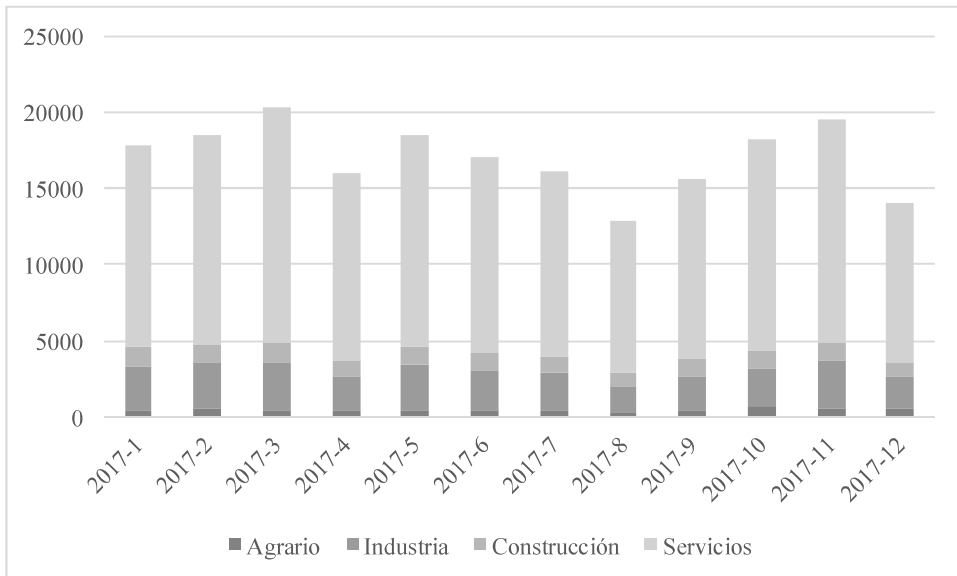
Figura 24 Conciliaciones individuales



Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Mediación, arbitraje y conciliación. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de conciliaciones.

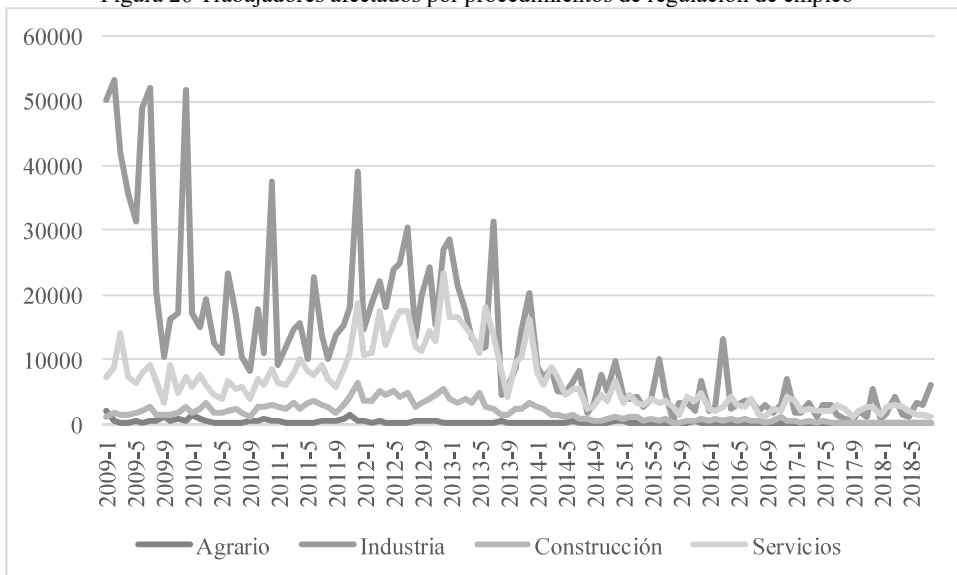
Figura 25 Despidos por sector de actividad





Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Mediación, arbitraje y conciliación. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de despidos.

Figura 26 Trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo



Fuente: Estadísticas de condiciones de trabajo y relaciones laborales. Mediación, arbitraje y conciliación. <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>. Datos en número de trabajadores.