

BARRERAS SALARIALES A LA CONTRATACION DE JOVENES

Entre las características más importantes del paro en España figura la discriminación del mismo frente a los jóvenes y a las mujeres. El carácter excepcional del paro masivo de estos colectivos obliga a preguntarse por las condiciones que podrían favorecer su ocupación. El siguiente trabajo de **Antonio García de Blas** se fija en uno de esos colectivos —los jóvenes— y en uno de esos obstáculos en la realidad española. Ese obstáculo es la legislación de salario mínimo y los criterios que la inspiran en nuestro país. La regulación española del salario mínimo y su configuración para los jóvenes manifiesta importantes diferencias con la de los países europeos. Identificar estas diferencias, valorar su repercusión sobre la contratación de jóvenes en España y apuntar aquellos criterios que podrían inspirar una legislación más eficiente sobre salarios mínimos, constituyen los temas que dan su argumento a este trabajo.

El mercado de trabajo en España se caracteriza por una elevada segmentación. Así, los especialistas señalan cómo los jóvenes y las mujeres se encuentran discriminados en la actividad, la ocupación y el paro.

Si el análisis se limita al colectivo de jóvenes, se puede comprobar cómo la tasa de actividad del grupo de menos de 25 años es doce puntos inferior a la del grupo de adultos (25 a 55 años) y que la tasa de paro es casi cuatro veces superior para los primeros que para los segundos (véase cuadro n.º 1).

Pero un dato quizás menos destacado en los análisis es que dicha segmentación es equivalente a la media de los países de la CEE. Incluso, en la Comunidad, la diferencia en la tasa de actividad es inferior, mientras en la tasa de paro el valor entre las tasas de los jóvenes y adultos es prácticamente la misma (véase cuadro n.º 1).

Es decir, aunque las tasas de actividad y ocupación de los jóvenes son inferiores en España que en la CEE y superior la de paro, la discriminación de éstos frente a los adultos es equivalente.

Si los problemas de segmentación en el mercado de trabajo de España y los principales países europeos son semejantes, también lo son las razones que los especialistas señalan como origen de este problema.

Una síntesis de las causas de la difícil situación de desempleo de los jóvenes podría ser la siguiente:

a) La virulencia del paro juvenil es consecuencia, en parte, de que las cohortes de población que se derivan de los incrementos en las tasas de natalidad de los años sesenta, producidos en momentos de expansión económica, se incorporan al mercado de trabajo en la segunda

mitad de los setenta y la década de los ochenta, en un contexto de profunda depresión económica.

b) Los jóvenes han sido los primeros que han sufrido los efectos de la crisis económica, dado que, por un lado, las empresas han amortizado los puestos de trabajo de las personas jubiladas o despedidas, y por otro lado, tanto la falta de expectativas en la demanda y en los beneficios como la falta de flexibilidad en el mercado de trabajo han provocado escasas inversiones y nula creación de nuevos empleos.

c) La crisis económica ha acelerado el cambio tecnológico, haciendo más patente la disociación educación-empleo. Ello ha supuesto que el coste de formación para la empresa de los nuevos empleos se haya disparado, y por lo tanto, ya no sea conveniente contratar trabajadores jóvenes.

d) La falta de experiencia, que siempre ha sido una barrera salvable por la vía de un coste laboral bajo y fórmulas de aprendizaje, se ha convertido —al variar sensiblemente éstas— en un verdadero obstáculo difícil de saltar.

e) La competencia de otros colectivos discriminados (mujeres y trabajadores extranjeros) comienza a ser mayor como resultado de la crisis, provocando una ampliación de la oferta de trabajo, con una caída de los salarios relativos en estos colectivos, que no se produce en igual medida en los jóvenes.

f) La negociación colectiva y los salarios mínimos establecidos de forma legal han jugado generalmente en contra de la contratación de los jóvenes, al incrementar los salarios relativos en un momento de abundante

CUADRO N.º 1

TASA DE ACTIVIDAD Y PARO DE JOVENES Y ADULTOS EN ESPAÑA Y LA CEE
(1983) (1)

PAISES	TASA DE ACTIVIDAD (2)			TASA DE PARO (3)		
	< 25	25-55	a / b	< 25 años	25-55 años	d / e
	(a) (4)	(b) (5)		(d)	(e)	
Alemania ...	57,6	75,9	0,7	11,7	6,5	1,7
Bélgica (6) ...	49,7	68,6	0,7	26,4	12,0	2,1
Dinamarca ...	67,3	90,4	0,7	14,3	9,7	1,4
Francia ...	45,9	79,9	0,5	21,7	6,5	3,3
Grecia ...	31,7	62,6	0,5	2,0	1,4	1,4
Irlanda ...	58,7	64,7	0,9	16,1	14,6	1,0
Italia ...	45,5	70,4	0,6	31,9	4,9	6,4
Holanda ...	50,4	69,6	0,7	25,4	10,3	2,4
Luxemburgo ...	60,8	68,9	0,8	3,4	1,1	2,8
Reino Unido (6) ...	36,1	84,9	0,4	38,9	8,1	4,7
CEE - 10 ...	47,1	76,6	0,6	23,2	7,0	3,3
Portugal (7) ...	70,4	72,9	0,9	14,8	4,4	3,3
España ...	51,7	63,2	0,8	42,5	11,7	3,6
CEE - 12 ...	48,4	75,2	0,6	25,0	7,3	3,4

(1) Últimos datos disponibles a nivel internacional relativos a tasa de actividad.

(2) Sobre población total en esos grupos de edad.

(3) Sobre población activa en esos grupos de edad.

(4) El tramo < 25 corresponde, para todos los países, a los trabajadores de 15 a 24 años, a excepción de Italia, en la que el intervalo va desde 14 a 24 años, y de España, en que corresponde a los trabajadores de 16 a 24 años.

(5) El tramo 25-55 corresponde, para todos los países, a los trabajadores de 25 a 55 años, a excepción de Francia, en que dicho intervalo corresponde a los de 25 a 59 años.

(6) Estimaciones.

(7) Los datos de Portugal corresponden a 1982.

Fuente: Elaboración propia sobre datos OIT: *Anuario de Estadísticas Laborales*, 1984, Ginebra, 1984. INE (*Encuesta de Población activa*).

oferta y escasa demanda de trabajo.

Estas causas —aunque esquemáticamente enunciadas— son de indudable ayuda para intentar explicar la fuerte discriminación de los jóvenes.

Intentar analizar todas las razones con algún detalle excedería ampliamente del texto de un artículo, sobre todo si se desea un examen con cierta profundidad. Por ello, me ha parecido conveniente limitar el campo de análisis a la última de las causas enunciadas, dado que ésta, junto con la formación, son las dos razones más importantes que ex-

plican la situación diferencial de este colectivo.

Además, bastantes especialistas y organismos internacionales están dando creciente relevancia a los salarios relativos de los jóvenes y a su relación con su situación en el mercado de trabajo (1). No obstante, los distintos estudios no llegan a unanimidad total en la valoración de la importancia de los salarios relativos en el desempleo de los jóvenes, así como en las posibles reformas a introducir.

El punto previo a analizar podría ser la relevancia del papel que puede jugar el salario mini-

mo en la fijación de los salarios relativos de los jóvenes, y en qué medida esta disposición de carácter legal, lejos de suponer una ayuda, constituye un lastre para la colocación de estos jóvenes.

Como señala David Dodge, los efectos teóricos del salario mínimo se conocen bastante bien: a) agravación del paro entre los trabajadores cuyas remuneraciones de mercado sean inferiores al salario mínimo, y b) comienzo de una reducción de las diferencias salariales seguido, en el tiempo, de un aumento de los salarios superiores al mínimo,

restableciéndose poco a poco las diferencias. La amplitud de estas consecuencias será escasa o insignificante si la subida del salario mínimo tiene lugar durante un período de fuerte demanda de mano de obra o si dicho aumento es igual o inferior a la tasa media de los salarios (2). En concreto, como apunta la OCDE, para el colectivo de los jóvenes se reducen *a priori* las posibilidades de que éstos se vayan incorporando al mundo laboral. Asimismo, este organismo señala que diversos especialistas se preguntan si esta remuneración mínima compensa el aumento de paro en ciertos grupos de trabajadores de escasa productividad y, sobre todo, en los jóvenes que no tienen experiencia profesional (3).

La OCDE (4) ha tratado de valorar en la práctica los efectos del salario mínimo y de los salarios fijados para los jóvenes en la negociación colectiva. Después de analizar este tema en ocho países industriales (Canadá, Australia, Francia, Japón, Suecia, Reino Unido, Alemania y Estados Unidos), sus conclusiones son bastante expresivas:

a) En seis de los ocho países analizados los salarios de los jóvenes, en relación con los de los adultos, muestran un considerable aumento entre mediados de los años 60 y principios de los 80. Por otro lado, en cuatro de estos países este aumento de los salarios relativos se ha producido y mantenido, en gran parte, a pesar del deterioro de la posición relativa de los jóvenes en el mercado de trabajo.

b) La inflexibilidad a la baja de los salarios de los jóvenes ha sido debida, en cinco de los ocho países analizados, a las prácticas de la negociación colectiva y/o los salarios mínimos legislados y

específicos de los jóvenes, habiendo influido asimismo en sus perspectivas de encontrar un empleo.

c) Si los salarios de los jóvenes no se ajustan libremente a la baja, el aumento desproporcionado de la oferta de trabajo por parte de grupos competidores (por ejemplo las mujeres adultas) tenderá a elevar el desempleo juvenil.

d) Según algunos estudios, los empresarios responden a las variaciones de los salarios relativos de los trabajadores alterando el número de ellos que tratan de emplear.

e) El salario mínimo es un medio relativamente ineficaz para reducir la pobreza.

El ejemplo de Estados Unidos sirve para demostrar la importancia de la flexibilidad de los salarios relativos a la baja. En este país la tasa de actividad de los jóvenes (62 por 100) es muy alta —catorce puntos superior a la media de la CEE (48 por 100)— como consecuencia de que ha aumentado dicha tasa en los últimos quince o veinte años. Incluso, al mismo tiempo, ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres adultas más que la de otros grupos, de forma que la tasa de paro de los jóvenes (15,1 por 100) no es sólo diez puntos más baja que la media de la CEE, sino que, además, la diferencia de esta tasa en Estados Unidos con la de los adultos (8,7 por 100) es menos del doble, mientras en la Comunidad es más del triple.

La sensibilidad del empleo y desempleo juvenil a su propia oferta de trabajo, y la de otros grupos, indica que el ajuste a la baja de los salarios de los jóvenes en relación con los de los adultos ha supuesto que la

posición de los primeros en el mercado de trabajo ha mejorado en relación con los segundos. Según señala la OCDE (5), ciertos países miembros han adoptado medidas que pueden atenuar las incidencias negativas del salario mínimo. Entre éstas se encuentran:

a) Diferenciación por edades y, en especial, fijación de un salario inferior para los jóvenes; estas diferencias se reducen progresivamente en función inversa de la edad o de la duración del empleo.

b) Diferenciación por rama de actividad, negociada entre empresarios y trabajadores, en orden a tener en cuenta diferencias sectoriales que puedan existir en el grado de monopolio o en el nivel de productividad.

c) Ausencia de acoplamiento o de reajuste del salario mínimo teniendo en cuenta la inflación. Esta medida puede dar lugar a una disminución del nivel real del salario mínimo si se considera que éste frena el crecimiento del empleo o tiene escasas repercusiones inflacionistas en el conjunto de la escala salarial. A este respecto, conviene indicar que la dispersión de la escala salarial, o la diferencia entre el salario mínimo y el salario medio, puede tener más importancia que la existencia misma del salario mínimo.

Aunque el Secretariado de la OCDE señala la provisionalidad de estas conclusiones y la necesidad de profundizar más en este tema, los citados estudios son bastante clarificadores, aunque sólo sean una primera aproximación al mismo.

Estos antecedentes sirven para que examinemos con alguna atención este tema en nuestro país. Dado que la falta de estu-

dios en torno a esta materia es casi total, lo que a continuación se expone sólo representa algunas reflexiones personales en torno a esta materia, en base a la experiencia internacional y a las escasas estadísticas disponibles existentes sobre este hecho, parte de ellas basadas en las encuestas sobre negociación colectiva que realiza anualmente la Dirección General de Política Económica al colectivo de grandes empresas.

El salario mínimo de los jóvenes en España se diferencia de la situación en otros países, pues mientras en estos últimos o no existe SMI (Alemania, Italia, Austria, Suiza, Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca) o el límite de edad es más amplio (6), en España se limita solamente a los jóvenes de 16 y 17 años.

Una primera reflexión —sin prejuzgar si es o no correcto el establecimiento de un salario mínimo— se centra en cómo se configura éste para los jóvenes en nuestro país. Parece que la categoría de 16 y 17 años para definir o catalogar a un joven

podría ser correcta en el pasado, pero no lo es en el momento actual. Así, en otros países, aunque existe un SMI específico para jóvenes, la edad límite son 21 ó 23 años. Por otro lado, la legislación española para definir a los jóvenes en otros campos del mercado de trabajo es muy dispar: los contratos de formación son para jóvenes entre 16 y 20 años (7); los contratos de prácticas se aplican a jóvenes titulados hasta cuatro años después de finalizar los estudios, con lo cual, de hecho, la edad máxima puede situarse en torno a los 28 años (8). Asimismo, para incentivar la contratación de los jóvenes, se ha establecido un tipo de cotización empresarial a la Seguridad Social del 12 por 100 para aquellos trabajadores menores de 26 años (9). Es decir, que para la contratación y la bonificación en España se es joven hasta casi los 28 años pero para el SMI se deja de serlo a partir de los 18 años.

Esa regulación es contradictoria, ya que ni la cualificación ni la experiencia profesional, ni in-

cluso las necesidades económicas son las mismas en el caso de un joven que ha acabado los estudios medios o universitarios que en el de un adulto con un amplio historial laboral y cargas familiares.

Si entramos en las cuantías que se establecen anualmente para el SMI, se puede apreciar que la correspondiente a los de 16 y 17 años supone aproximadamente el 38,7 por 100 y el 61,3 por 100 del SMI establecido para 18 y más años (véase cuadro n.º 2). Ambos valores suponen en torno al 18 por 100 y al 28 por 100 de la ganancia media mensual de un trabajador. No obstante, estos últimos datos deberían ser matizados si se tiene en cuenta que los primeros son prácticamente salarios netos y los segundos son brutos. Si a esto se le deducen las respectivas retenciones, las diferencias se reducirán como mínimo en cinco puntos.

El salario mínimo para los mayores de 18 años es aproximadamente el 47 por 100 de la ganancia media mensual, lo cual

CUADRO N.º 2

COMPARACION DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL MEDIO MENSUAL DE LOS JOVENES DE 16 Y 17 AÑOS CON EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL MENSUAL DE LOS JOVENES DE 18 AÑOS (1977-85)

AÑOS	SMI mensual 16 años (a)	SMI mensual 17 años (b)	SMI mensual 18 años (c)	(a) : (c) (en %)	(b) : (c) (en %)
1977	5.907	9.104	14.845	39,79	61,33
1978	7.144	11.301	18.479	38,66	61,16
1979	8.374	13.185	21.621	38,73	60,98
1980	9.525	15.056	24.589	38,74	61,23
1981	10.811	17.085	27.896	38,75	61,25
1982	12.295	19.463	31.758	38,71	61,29
1983	13.902	22.010	35.912	38,71	61,29
1984	15.008	23.785	38.793	38,69	61,31
1985	16.046	25.460	41.506	38,66	61,34

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO N.º 3

COMPARACION DEL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL MENSUAL PARA JOVENES DE 16, 17, 18 Y MAS AÑOS Y GANANCIA MEDIA POR TRABAJADOR Y MES (1977-85)

AÑOS	SMI medio 16 años (a)	SMI medio 17 años (b)	SMI medio 18 y más años (c)	Ganancia media trabajador/mes (d)	(a) : (d) en %	(b) : (d) en %	(c) : (d) en %
1977	5.907	9.104	14.845	28.900	20,43	31,50	51,37
1978	7.144	11.301	18.479	34.900	20,47	32,38	52,95
1979	8.374	13.185	21.621	44.400	18,86	29,70	48,70
1980	9.525	15.056	24.589	51.600	18,46	29,18	47,65
1981	10.811	17.085	27.896	59.700	18,11	28,62	46,73
1982	12.295	19.463	31.758	67.900	18,11	28,67	46,77
1983	13.902	22.010	35.912	77.300	17,98	28,47	46,46
1984	15.008	23.785	38.793	84.900	17,67	28,01	45,69
1985 (1)	16.046	25.460	41.506	89.500	17,93	28,45	46,38

Promemoria

Incrementos anuales

1977	—	—	—	—
1978	20,94	24,13	24,48	20,76
1979	17,22	16,67	17,00	27,22
1980	13,75	14,19	13,73	16,21
1981	13,50	13,48	13,45	15,70
1982	13,73	13,92	13,84	13,73
1983	15,07	13,09	13,08	13,84
1984	7,96	8,06	8,02	9,31
1985	6,92	7,04	7,00	8,61 (2)

(1) Primer semestre.

(2) El cálculo del incremento se ha realizado sobre igual periodo del año anterior, a efectos de una mayor homogeneidad.

Fuente: Elaboración propia.

sitúa a España en un valor medio entre el máximo de Grecia (67 por 100) y el mínimo de Canadá y Japón (33 por 100). Igualmente, si las comparaciones se realizan sobre ganancias netas, la diferencia se reduciría en seis puntos o más, suponiendo, por lo tanto, el salario mínimo más de la mitad de la ganancia media (véase cuadro n.º 3).

Además, los crecimientos del SMI han sido iguales a la evolución de los salarios medios y, en algunos años de la pasada década, superiores a los mismos. De esta forma, parece que pesaba más el factor redistributivo que otra serie de consideraciones. En los últimos cuatro

años se ha optado por una postura no beligerante, en el sentido de ni mejorar ni penalizar los incrementos del SMI con respecto a la evolución salarial (véase cuadro n.º 3).

No obstante, quiero llamar la atención sobre los efectos indirectos del salario mínimo sobre una serie de disposiciones que, además, pueden desincentivar la ocupación. Por una parte, es un elemento de referencia en la negociación colectiva y, a su vez, todavía esta norma es el salario para un colectivo residual, pero relativamente importante, de la agricultura y los servicios personales. Además, de hecho, está relacionado con las bases míni-

mas de varias categorías de cotización a la Seguridad Social (10); con la prestación asistencial de desempleo (11); e indirectamente con las pensiones mínimas del sistema profesional y con las cuantías de las pensiones y prestaciones asistenciales (12).

Por otra parte, puede restringir la contratación en prácticas y en formación, dadas las limitaciones existentes. Pues aunque se han flexibilizado, siguen siendo importantes por su relación con el SMI. Mientras se trata de incentivar la contratación de los jóvenes con un tipo de cotización del 12 por 100 y con bonificaciones en las cuotas para los contratos de forma-

CUADRO N.º 4

**INGRESO MEDIO POR HOGAR DE LAS FAMILIAS CON SUSTENTADOR PRINCIPAL EN PARO,
SEGUN LA EDAD DEL SUSTENTADOR PRINCIPAL (1979)**

EDAD DEL SUSTENTADOR PRINCIPAL	Ingreso medio en pesetas del hogar	INGRESOS MONETARIOS MEDIOS EN PTAS. DEL		Ingresos en pesetas no monetarios medios del hogar
		Sustentador principal	Resto perceptores de ingresos	
TOTAL	543.308	332.727	133.524	77.056
Hasta 24 años	478.062	346.589	86.281	45.193
De 25 a 34 años	521.749	364.339	83.919	73.491
De 35 a 44 años	518.143	376.052	66.493	75.597
De 45 a 54 años	587.816	316.477	184.353	86.986
De 55 a 64 años	550.231	267.435	211.023	71.773
De 65 y más años	383.218	184.055	81.315	117.848

Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares (INE) 1979.

ción y prácticas de entre un 75 y un 100 por 100, se prohíbe que los salarios que en esos contratos se establezcan sean los que fijen de común acuerdo los empresarios y los trabajadores jóvenes. Así, en los primeros, la remuneración no podrá ser inferior a la base mínima de cotización en proporción a la jornada, y en los segundos, la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción a la jornada de trabajo efectivo (13).

El SMI parece así discriminar la contratación general, y especialmente la de los jóvenes. Establecer un SMI para este colectivo hasta los 26 ó 28 años parece aconsejable. Asimismo, en la normativa laboral de la contratación en prácticas y la formación (la cual se quiere incentivar vía abaratamiento de los costes laborales, a efectos de conseguir experiencia en la empresa) habría que eliminar las cortapisas que existen desde el punto de vista de la remuneración.

Los datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares muestran que los ingresos medios del

sustentador principal en paro de menos de 24 años son superiores a la media del colectivo de desempleados, y más altos que los del grupo de edad de 45 y más años, que tienen que compensar sus menores ingresos con el trabajo del cónyuge o hijos en edad laboral. Asimismo, el gasto medio por persona del hogar con sustentador principal menor de 24 años es superior al de todos los grupos de edad, salvo el de 25 a 34 años (véanse cuadros núms. 4 y 5).

Pero quizás el tema más importante es que la barrera legal que supone el SMI se agrava vía negociación colectiva por varios mecanismos.

El primero es que en las categorías de 16 y 17 años, cuyo SMI es relativamente bajo, se multiplica hasta cinco veces en los convenios de las grandes empresas y hasta cuatro en los convenios del sector (véanse cuadros núms. 6 y 7). Ello supone una dificultad para la contrata-

CUADRO N.º 5

**GASTO ANUAL DE LOS HOGARES EN BIENES Y SERVICIOS,
POR EDAD DEL SUSTENTADOR PRINCIPAL (1979)**

	Gasto medio por persona (pesetas)
Hasta 24 años	259.232
De 25 a 34 años	264.994
De 35 a 44 años	222.165
De 45 a 54 años	228.651
De 55 a 64 años	257.029
De 65 y más años	227.400

Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares (INE) 1979.

CUADRO N.º 6

**BARRERA SALARIAL PARA LOS JOVENES IMPUESTA POR LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN LAS GRANDES EMPRESAS (1985)**

EMPRESA / SECTOR	Sueldo anual (miles de pesetas) (1)	SMI anual (miles de pesetas) (2)	(1) / (2)
TRABAJADORES DE 17 AÑOS			
Instituciones financieras	1,480	305	4,85
Energía y agua	966	305	3,16
Transportes terrestres	852	305	2,79
Alimentación	851	305	2,79
Servicios personales	817	305	2,67
Minería	803	305	2,63
Comercio por menor	783	305	2,56
Restauración	776	305	2,54
Energía y agua	749	305	2,45
Textil	732	305	2,40
Instituciones financieras	714	305	2,34
Instituciones financieras	697	305	2,28
Caucho	693	305	2,27
Metal	650	305	2,13
Textil	650	305	2,13
Instituciones financieras	641	305	2,10
Seguros	631	305	2,06
Metal	617	305	2,02
Material electrónico	607	305	1,99
Industria química	603	305	1,97
Instituciones financieras	600	305	1,96
Instituciones financieras	586	305	1,92
Energía	573	305	1,87
Hostelería	540	305	1,77
Seguros	528	305	1,73
Automoción	496	305	1,62
Automoción	486	305	1,59
Comercio	480	305	1,57
Transportes terrestres	465	305	1,52
Alimentación	432	305	1,41
Energía y agua	414	305	1,35
Alimentación	360	305	1,18
TRABAJADORES < 17 AÑOS			
Energía y agua	912	193	4,72
Construcción	642	193	3,32
Caucho	607	193	3,14
Instituciones financieras	586	193	3,03
Metal	585	193	3,03
Metal	557	193	2,88
Hostelería	418	193	2,16

Fuente: Elaboración propia sobre datos de *La Negociación Colectiva en 1985: Principales Características Económicas*, Dirección General de Política Económica, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1985, y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ción de jóvenes de esas edades, ya que por una cantidad sólo un tercio superior se puede contratar un peón con experiencia en las grandes empresas. Incluso en

algunos sectores, como el de instituciones financieras, con sólo un 0,4 por 100 más de retribución el trabajador que se puede emplear es un peón y no un jo-

ven de 16 y 17 años (véase cuadro n.º 8). Es decir, la negociación colectiva cierra aún más las diferencias entre las retribuciones del SMI de esos colectivos

CUADRO N.º 7

COMPARACION DE LOS SUELDOS DE LOS JOVENES DE 16 Y 17 AÑOS
EN LAS EMPRESAS ENGOBLADAS POR CONVENIOS DEL SECTOR (1985)

EMPRESAS SEGUN CONVENIO	Salario anual (a) (miles de pesetas)	SMI anual (b) (miles de pesetas)	(a) : (b)
TRABAJADORES DE 16 AÑOS			
Arrendamiento financiero	704	193	3,65
Empresas de seguridad	663	193	3,44
Estaciones de servicio	657	193	3,41
Frio industrial	626	193	3,25
Heladería	620	193	3,22
Industria harinera	571	193	2,96
Conservas vegetales	570	193	2,96
Pastas, papel y cartón	567	193	2,94
Piensos compuestos	554	193	2,87
Agencias de viajes	543	193	2,81
Mataderos de aves y conejos	501	193	2,60
Recuperación de productos sólidos	497	193	2,58
Curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	490	193	2,64
Granjas avícolas	475	193	2,46
Distribuidores cinematográficos	467	193	2,42
Industrias de elaboración de arroz	461	193	2,39
Industrias cárnicas	456	193	2,37
Industrias extractivas, industrias del vidrio	456	193	2,37
Comercios de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos	430	193	2,23
Industrias del calzado	398	193	2,07
Gestorías administrativas	397	193	2,06
Conservas y salazones de pescado	390	193	2,02
Enseñanza privada	379	193	1,97
Industria textil y de confección	368	183	1,91
Sastrería, camisería y modistería	351	193	1,82
Autoescuelas	335	193	1,74
Oficinas de farmacia	330	193	1,71
Consultoras de planificación y organización de empresas	316	193	1,64
Industria fotográfica	309	193	1,60
Industria química	290	193	1,50
Hormas y tacones	237	193	1,23
Peluquerías de caballeros	205	193	1,06
Empresas de tratamientos agroforestales y de prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales	205	193	1,06
TRABAJADORES DE 17 AÑOS			
Arrendamiento financiero	741	305	2,42
Heladería	730	305	2,39
Empresas de seguridad	679	305	2,22
Estaciones de servicio	657	305	2,15
Frio industrial	626	305	2,05
Curtidos, correas y cueros industriales y curtidos de pieles para peletería	594	305	1,94
Industria harinera	581	305	1,90
Industrias extractivas, industrias del vidrio	577	305	1,89
Pastas, papel y cartón	575	305	1,88
Conservas vegetales	570	305	1,86
Piensos compuestos	556	305	1,82
Matadero de aves y conejos	555	305	1,81
Agencias de viajes	543	305	1,77
Industrias cárnicas	499	305	1,63
Recuperación de productos sólidos	497	305	1,63
Granjas avícolas	483	305	1,58
Distribuidores cinematográficos	467	305	1,53
Industrias de elaboración de arroz	461	305	1,50
Conservas y salazones de pescado	459	305	1,50
Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos	458	305	1,50
Gestorías administrativas	453	305	1,48
Industria química	438	305	1,43
Industria de calzado	436	305	1,42
Industria textil y de confección	409	305	1,34
Sastrería, camisería y modistería	396	305	1,29
Enseñanza privada	379	305	1,24
Hormas y tacones	361	305	1,18
Oficinas de farmacia	346	305	1,13
Empresas de tratamientos agroforestales y de prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales	342	305	1,12
Autoescuelas	335	305	1,09
Consultoras de planificación y organización de empresas	327	305	1,07
Peluquerías de caballeros	324	305	1,06
Industria fotográfica	309	305	1,01

CUADRO N.º 8

**DIFERENCIAS SALARIALES POR CATEGORIAS EN INDICE (PEON = 100)
(1985)**

SECTORES C.N.A.E.	CATEGORIAS SALARIALES					
	01	02	03	04	05	06
Agricultura ...	381,8	244,1	229,9	169,7	164,8	128,6
Energía y agua ...	289,3	209,1	189,3	160,7	147,1	131,5
Minería, siderurgia, industria química ...	311,9	216,9	201,6	162,1	142,1	122,4
Metal, electrónica, mecánica de precisión ...	280,9	200,3	174,9	154,2	132,3	115,8
Otras industrias manufactureras ...	288,5	198,6	195,0	160,0	139,7	110,8
Construcción ...	396,9	277,7	239,6	198,6	160,3	126,0
Comercio y hostelería ...	495,9	356,9	269,4	283,4	238,4	165,0
Transportes y comunicaciones ...	373,3	227,7	188,8	175,9	171,1	150,4
Instituciones financieras y seguros ...	451,2	288,0	314,8	255,0	223,6	177,7
Otros servicios ...	248,9	229,1	215,3	202,4	155,5	157,4
TOTAL EMPRESAS ...	360,5	247,0	229,9	198,0	177,1	162,0

SECTORES C.N.A.E.	CATEGORIAS SALARIALES					
	07	08	09	10	11-12	Media
Agricultura ...	121,9	134,1	106,3	100,0	—	127,4
Energía y agua ...	116,5	139,3	122,3	100,0	42,0	156,3
Minería, siderurgia, industria química ...	111,6	132,2	126,9	100,0	63,4	150,0
Metal, electrónica, mecánica de precisión ...	109,6	123,8	112,8	100,0	48,2	131,1
Otras industrias manufactureras ...	105,3	115,5	109,3	100,0	52,8	126,2
Construcción ...	120,7	131,1	107,4	100,0	66,8	155,3
Comercio y hostelería ...	137,4	200,9	137,3	100,0	67,7	200,7
Transportes y comunicaciones ...	131,3	128,1	115,8	100,0	70,5	154,4
Instituciones financieras y seguros ...	176,8	209,4	170,1	100,0	99,6	253,1
Otros servicios ...	127,6	133,9	113,4	100,0	—	193,1
TOTAL EMPRESAS ...	136,2	146,5	129,9	100,0	72,1	169,9

CATEGORIAS SALARIALES:

07: Auxiliares Administrativos; 08: Oficiales de 1.ª y 2.ª; 09: Oficiales de 3.ª y Especialistas; 10: Peones; 11: Trabajadores de 17 años; 12: Trabajadores menores de 17 años.

Fuente: *La Negociación Colectiva en 1985: Principales Características Económicas en las Grandes Empresas*, Dirección General de Política Económica, Ministerio de Economía y Hacienda.

y los de mayores de 18 años, ya que se puede presuponer que ese SMI afectaría sobre todo a la categoría de las personas que ocupan en cualificación el escalón más bajo. Por ello, no es extraño que esas dos categorías sólo representen un 0,2 por 100 del total de las plantillas de las medianas y grandes empresas.

El segundo mecanismo de desincentivación de la contratación de los jóvenes ha sido ori-

ginado por los repartos lineales y los cierres de los abanicos salariales, lo cual ha provocado que las categorías de entrada que existen en determinadas empresas, con retribuciones bajas adaptadas a la escasa cualificación profesional de los aspirantes, hayan aumentado más rápidamente que las de aquellos trabajadores de las mismas categorías que tenían experiencia, con lo cual se prefiere contratar a una persona con la misma ti-

tulación, pero con experiencia, antes que a otro que no la posea.

El tercer obstáculo es la casi inexistencia de carrera profesional en cada categoría, con lo cual la única vía de incrementar la retribución ha sido la antigüedad o el ascenso a la categoría siguiente (14). Ello ha supuesto que los jóvenes tengan que competir en cada demanda con trabajadores que, con igual retribución, ofrecen una experiencia

mayor. Sólo en los últimos años, y en algunas empresas —aunque con fuerte oposición sindical—, se han comenzado a crear nuevos escalones con menores retribuciones dentro de cada categoría, lo que ha permitido aminsonar el coste de entrada de los jóvenes.

Por último, la negociación colectiva y la presión sindical han estimulado las horas extras con retribuciones más altas y han tratado de frenar la contratación temporal o a tiempo parcial, cuyo colectivo preferencial es el de los jóvenes.

Al igual que en el problema del coste legal del despido, que por la vía de la negociación colectiva se multiplica en la práctica por cuatro, el SMI se eleva, de hecho, como se ha demostrado, como media tres veces a través de los convenios colectivos.

Configurar un SMI relativamente bajo para una categoría más amplia de jóvenes (15); flexibilizar su no aplicación para los contratos en formación; reducir vía negociación colectiva la retribución fijada para ese colectivo a través de la apertura de nuevas categorías de entrada para el mismo, y bloquear los salarios de los jóvenes de 16 y 17 años, serían mecanismos que facilitarían su contratación. De ellos se beneficiarán ese millón y medio de jóvenes que buscan empleo y también aquellos que, artificialmente, prolongan sus estudios. Ajustar el salario de esa oferta de trabajo abundante es uno de los mecanismos cuya utilidad se ha probado en otros países. Si este ajuste no se hace de forma ordenada —vía negociación colectiva y/o modificación legal del SMI—, se realizará por las vías

indeseables del incumplimiento de las normas o por la inclusión de este colectivo en el ámbito de la economía subterránea.

Si se consigue una modificación en torno al tema y se mejora el binomio educación-empleo, así como los mecanismos de formación dentro de la empresa, se habrá dado un paso importante en la resolución del doloroso problema del paro juvenil, cuyas consecuencias, desde el punto de vista económico, social y político son decisivas.

NOTAS

(1) Véase David DODGE «Repercusiones de la acción gubernamental sobre la determinación de los salarios: visión de conjunto», en OCDE, *Negociaciones colectivas y prácticas gubernamentales*. Versión española del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, pág. 253. Asimismo, puede consultarse MINCER, J., «Unemployment effects of minimum wages», *Journal of Political Economy*, agosto 1981, páginas 87-104, y STARR, Gerald., *Minimum Wage Fixing: an International Review of Practices and Problems*, OIT, 1981.

(2) OCDE, *El desafío del paro*, versión española del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, pág. 85.

(3) Véase OCDE, *Perspectivas del empleo*, 1984, versión española del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, págs. 151 a 187.

(4) *Ibidem*.

(5) Véase OCDE, *El desafío del paro*, ob. cit., págs. 186-187.

(6) Por ejemplo, Bélgica y Holanda serían el límite en 21 y 23 años, respectivamente.

(7) Véase Real Decreto 1.992/84, de 31 de octubre.

(8) *Ibidem*.

(9) Véase Real Decreto 799/85, de 25 de mayo.

(10) Ello está suponiendo una pérdida de ingresos para el sistema de seguridad social, ya que las citadas categorías tienen, vía negociación colectiva, en su casi totalidad, ingresos superiores al SMI.

(11) Fijada en el 75 por 100 del SMI por la Ley Básica de Empleo.

(12) Existe una presión de la opinión pública para que las pensiones mínimas alcancen el nivel del salario mínimo, así como las prestaciones de los minusválidos y las pensiones asistenciales.

(13) Véase Real Decreto 1.992/84, de 31 de octubre.

(14) Este sistema no promueve la productividad. Además, el coste de la antigüedad supone un incentivo para el despido o sustitución de los que más tiempo llevan en la empresa.

(15) Transitoriamente, se podrá mantener, en términos generales, el SMI de los jóvenes de 16 y 17 años. Para configurar un nuevo SMI para los jóvenes entre 18 y 26 años, se debería proceder a un estudio riguroso de cualificaciones y retribuciones en la negociación colectiva en nuestro país y en otros países occidentales. Asimismo, se deberían realizar estudios sobre la relación entre desempleo y salarios de los jóvenes. Finalmente, se debería tomar la decisión sobre la necesidad del salario mínimo y, en su caso, su configuración final.

NEGOCIACION COLECTIVA Y SALARIO DE LOS JOVENES EN LA OCDE

La OCDE, en su informe de septiembre de 1984 de *Perspectivas de empleo*, recogía la experiencia de diversos países en cuanto a la fijación del salario de los jóvenes en la negociación colectiva. Por su interés, se extrae del mismo un resumen de sus conclusiones sobre este tema.

En Australia, los laudos arbitrales dictados por los órganos estatutarios federales y de los estados en los que se basan la mayoría de los salarios, especifican los salarios de los jóvenes como un porcentaje de un determinado salario de un adulto. El aumento de los salarios de los jóvenes en relación con los de los adultos que se produjo entre 1972 y 1984 apareció por vez primera en el caso de los aprendices del sector metalúrgico en 1972, en respuesta a una antigua postura de los sindicatos, favorable a la subida de los salarios de los jóvenes y a la disposición de los empresarios a pagar más, dadas las buenas condiciones económicas, para traer mejores aprendices. Este aumento «se trasladó» entonces informalmente a la mayoría de los demás trabajadores jóvenes, ya que la fijación de los salarios del sector del metal suele fijar la pauta de los demás laudos arbitrales, incluyéndose en muchos de los laudos dictados en los años siguientes. Así pues, parece que las subidas salariales de los trabajadores jóvenes no pertenecientes al sector del metal se produjeron principalmente a través de este efecto de «mancha de aceite» informal. Además, este sistema de determinación de los salarios de los jóvenes constituye una importante barrera para la flexibilidad a la baja de los salarios relativos de los jóvenes, ya que el salario de los jóvenes fijado en los laudos arbitrales raras veces se considera dependientemente de los demás.

En el Reino Unido, los salarios se determinan principalmente a través de la negociación colectiva, programas de actividad, empresas y centros de trabajo, aunque en las ramas de actividad en las que los trabajadores están especialmente poco sindicados los salarios son fijados por comités especiales (*wage councils*). Por regla general, tanto los convenios colectivos como las directrices de los comités contienen algunas disposiciones sobre las tarifas salariales de los trabajadores jóvenes.

Por otro lado, en las décadas de 1960 y 1970 se redujo la edad a la que los trabajadores jóvenes accedían a la tarifa de los adultos y aumentaron sus salarios como porcentaje del salario de estos úl-

timos. Estos cambios se han atribuido a varias causas diferentes, entre las que se encuentran la reducción de la mayoría de edad de 21 a 18 años en 1969, la presión de los sindicatos y la política de rentas, que han tendido a cerrar, en general, el abanico salarial.

En Suecia, los salarios de los jóvenes se fijan formalmente en los convenios colectivos como una proporción de los salarios de los adultos. Sin embargo, hay elementos que han tendido conjuntamente a mantener constantes los salarios relativos de los jóvenes desde mediados de los años 70. El primero es la frecuente costumbre de distribuir las subidas salariales acordadas entre los miembros de un sindicato específico de tal forma que los grupos de bajos ingresos (como los jóvenes) reciban subidas porcentuales mayores que los grupos de elevados ingresos dentro del mismo sindicato. El segundo elemento es la tendencia de los adultos a percibir un salario superior al negociado en mayor medida que los jóvenes. Es probable que la primera práctica reduzca la flexibilidad a la baja de los salarios relativos en la segunda mitad de los años 70 y en los 80, ante el deterioro de su posición relativa. Por otro lado, el brusco aumento de los salarios relativos de los jóvenes que tuvo lugar en la primera mitad de la década de 1970 se debió principalmente al «perfil de baja renta» de los acuerdos salariales de estos años, en que se trató especialmente de subir más los bajos salarios que los demás.

En Francia, pueden acordarse subidas mayores al SMI en el marco de contratos de aprendizaje individuales o de convenios colectivos sectoriales o intersectoriales (muchos de los principales sectores de la industria francesa están cubiertos por convenios colectivos ilimitados). Al igual que en el caso de los aprendices, los trabajadores jóvenes pueden percibir salarios superiores a los mínimos legales, bien individualmente o mediante convenios colectivos. Tras los acuerdos de Brenelle de 1968, se firmaron algunos convenios colectivos que elevaban los salarios mínimos de los trabajadores jóvenes cubiertos a un 70 por 100 de las tarifas de los adultos en el caso de los jóvenes de 16-17 años y 80 por 100 en el de los jóvenes de 17-18 años en 1971. Estos convenios se extendieron por la vía legislativa para cubrir a todos los trabajadores jóvenes y aumentaron los salarios a un 80 por 100 del SMI de los adultos en el caso de los menores de 17 años y un 90 por 100 en

el de los jóvenes de 17-18 años. Estos aumentos de los salarios mínimos aplicables a los jóvenes contribuyeron, con toda probabilidad, al incremento del salario relativo de los jóvenes de principios de los años 70 y, lo que quizás sea más importante, tendieron a limitar su capacidad de descender ante un grave empeoramiento de su posición relativa en el mercado de trabajo.

En Alemania, en los convenios, la retribución de los aprendices y los salarios de los jóvenes parece que se fijan como proporciones del salario base de un adulto, sistema que probablemente es un obstáculo para la flexibilidad a la baja de los salarios relativos de los jóvenes.

En Japón, en los años 60 y principios de los 70, en que la demanda de trabajadores jóvenes que iban a ser formados para hacer una carrera en la empresa era elevada, aumentaron los salarios de los trabajadores jóvenes en relación con los de los adultos. Parece, además, que este proceso se puede invertir, a pesar de la existencia de un salario mínimo legal, que no es específico de los jóvenes (a diferencia de lo que ocurre en Francia) y que es lo suficientemente bajo como para no limitar el movimiento relativo descendente (corresponde, en general, al salario inicial de un titulado de enseñanza media).

En Canadá, alrededor del 30 por 100 de la población activa está cubierta por convenios colectivos, muchos de los cuales parece que especifican los salarios de los jóvenes como proporcionales a determinados salarios de los adultos, aunque no se dispone de una información sistemática sobre este aspecto. Este sistema tendería por sí solo a limitar el movimiento descendente de los salarios relativos de los jóvenes en el caso de la minoría de trabajadores cubiertos. Sin embargo, en el caso del otro 70 por 100, la única limitación aparente de la flexibilidad a la baja son los salarios mínimos fijados por autoridades provinciales. Sin embargo, el hecho de que no son específicos de los jóvenes y de que su nivel es bajo en relación con el salario de éstos parece que significa que no han sido especialmente restrictivos.

La situación de Estados Unidos es, de nuevo, diferente. En este país los salarios de los jóvenes han descendido en relación con los de los adultos de una manera bastante uniforme desde la mitad de la década de 1970 hasta la actualidad, al tiempo que ha mejorado su posición relativa en el mercado de trabajo.

LA LEGISLACION SOBRE EL SMI EN DIVERSOS PAISES DE LA OCDE

El Secretariado de la OCDE, en su informe «El desafío del paro», recoge la legislación del SMI en diversos países. Asimismo, un reciente estudio del Instituto de Economía Alemana de Colonia, incide en los mismos aspectos. De dichas fuentes se podrían extraer las siguientes conclusiones:

En algunos países occidentales existe legislación sobre el salario mínimo (Bélgica, Holanda, España, Luxemburgo, Estados Unidos, Canadá, Japón, Portugal, Francia, Gran Bretaña y Grecia), mientras en otros no se regula y los salarios se fijan vía negociación colectiva (Alemania, Italia, Austria, Suiza, Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia).

El sistema vigente en Japón es bastante complicado, pues existen salarios mínimos fijados por regiones y por ramas de actividad. En total hay unos 400 salarios mínimos diferentes, aun cuando no haya diferencias derivadas de la edad en el sistema japonés. La mayor parte de los salarios mínimos por sector corresponden en general al salario inicial de los diplomados del primer ciclo de la enseñanza secundaria (más de 21 años).

Los salarios mínimos regionales representan, en cambio, una media aproximada del 30 al 36 por 100 del salario básico medio del conjunto del país. Aun cuando el campo de aplicación fijado sea muy amplio, los salarios mínimos parecen haber tenido una incidencia muy débil sobre los trabajadores con salarios bajos. La razón de ello es que son muy pocos los asalariados que se sitúan de hecho en el nivel del salario mínimo, afectando sólo al 4 por 100 de los asalariados.

En Holanda se ha instituido un salario mínimo legal para los adultos en 1969. La legislación sobre este punto

fue completada luego con la entrada en vigor, en 1974, de un salario mínimo aplicable a los trabajadores jóvenes en edades comprendidas entre 15 y 23 años, pero cuyo nivel aumenta con la edad. El salario mínimo inicial, fijado para los 15 años de edad, es el 40 por 100 del aplicable a los adultos. Por cada año de más, se aplica a este porcentaje una subida de 7,5 puntos, de manera que se llega al SMI pleno, el de los adultos, a los 23 años. Como era de esperar, el salario mínimo juega un papel mucho más importante para los jóvenes trabajadores que para los adultos: en 1979 cerca del 26 por 100 de los trabajadores de edad comprendida entre los 15 y 22 años ganaban el salario mínimo, mientras que entre los trabajadores de 23 a 64 años el porcentaje no era apenas superior al 5 por 100. El número total de personas remuneradas con el salario mínimo (incluyendo en él a los trabajadores a tiempo parcial) representaba en 1979 el 9 por 100 del total de los asalariados. El SMI para las personas mayores de 23 años supone el 65 por 100 del salario medio.

En Bélgica afecta a los trabajadores mayores de 21 años, estableciéndose un descuento de un 7,5 por 100 por cada año a los menores de 21 años hasta el límite de los 16 años. El SMI pleno supone aproximadamente la mitad del salario medio.

En Holanda afecta a los trabajadores mayores de 23 años, estableciéndose un descuento similar al de Bélgica hasta la edad de 15 años. El SMI de los adultos supone el 65 por 100 del salario medio.

En Portugal se aplica a los mayores de 20 años (con excepciones) y representa aproximadamente la mitad del salario medio.

En Gran Bretaña afecta a los mayores de 18 años con un descuento de un 25 por 100 y un 35 por 100 para los jóvenes de 17 y 16 años. El colectivo estimado es la octava parte de los asalariados y representa del 35 al 38 por 100 del salario medio.

En Estados Unidos el poder legislativo tomó en 1938 por primera vez disposiciones sobre un salario mínimo en el marco de la *Fair Labour Standards* («Ley sobre normas equitativas de trabajo»), disposiciones que se han modificado desde entonces en varias ocasiones en lo que se refiere al campo de aplicación del salario mínimo y al aumento de su nivel. En la actualidad afecta al 9 por 100 de la población asalariada y supone el 37 por 100 del salario medio.

En Canadá, la reglamentación del salario mínimo, que es, sobre todo, incumbencia de las provincias, representa aproximadamente el 33 por 100 del salario medio.

En Francia, en su forma actual, el salario mínimo (SMIC) se remonta a 1970. Se aplica, por Ley, al conjunto de los trabajadores y no es diferenciado por regiones. Sin embargo, se prevén salarios ligeramente diferentes para los aprendices, los jóvenes y los minusválidos, pero se trata de diferencias relativamente poco importantes. La proporción de trabajadores que perciben el SMI supone, aproximadamente, el 9 por 100 de la población asalariada. Representando el SMI un valor próximo al 60 por 100 del salario medio.

En el cuadro adjunto, extraído de la publicación del Instituto de Economía Alemana de Colonia, se ofrece información más amplia sobre la legislación aplicada en cada uno de los países que regulan legalmente el salario mínimo.

SALARIO MÍNIMO INTERNACIONAL

<i>En vigor</i>	<i>Afectados Número</i>	<i>Cuantía del salario mínimo (al mes) En % del salario bruto medio</i>	<i>Disposiciones particulares Dependiente de factores</i>
BELGICA Desde 1975	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores a partir de los 21 años. Jóvenes entre 16 y 21 años. - Sin datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el 1 de junio de 1985: 32.085 francos belgas (1.620 DM) con el correspondiente descuento del 7,5 por 100 por cada año de vida a los menores de 21 años. - 50 por 100. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sujeción a la evolución de los precios al consumo.
ESPAÑA Desde 1966	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores sin formación profesional a partir de los 18 años. Trabajadores de 16 años. Trabajadores de 17 años. - 380.000 trabajadores (5 por 100 de trabajadores dependientes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el 1 de enero de 1986: 40.140 ptas. (653 DM). 15.534 ptas. (253 DM). 24.606 ptas. (400 DM). - 44 por 100. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Gobierno fija anualmente el salario mínimo, previa consulta con empleadores y trabajadores. Se tiene también en cuenta, al fijarlo, la evolución de diversos factores económicos, como son los precios, el aumento de la productividad y la situación coyuntural.
FRANCIA Desde 1960	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores a partir de los 18 años. Aprendices. Minusválidos. - 1,5 millones de trabajadores de la industria, servicios y agricultura (9 % de los trabajadores dependientes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el 1 de julio de 1985: 4.400 francos (1.443 DM). Descuentos hasta el 40 %. Descuentos del 10 %. - 60 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Para trabajadores de determinadas ramas existen además normas de acuerdos tarifarios para el pago de salarios mínimos. - Dependencia del desarrollo de precios de consumo y de la situación coyuntural.
GRAN BRETAÑA Desde 1945	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores desde los 18 años. Jóvenes de 16 y 17 años. - 2,7 millones de trabajadores (13 % de trabajadores dependientes). 	<ul style="list-style-type: none"> - 1985: según el sector, de 47,5 a 51,9 libras semanales (180,70-197,70 DM). 65 ó 75 % respectivamente del salario mínimo para adultos. - 35-38 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inglaterra no tiene reglamentado el salario mínimo, sino que dispone de los Wages Councils (Consejos Salariales). Estos proponen cada año al Ministerio de Trabajo la fijación del salario mínimo por sectores, en los que en realidad no existen negociaciones tarifarias, como p.e. en determinadas áreas de servicios. Dichos consejos se componen de tres representantes independientes y del mismo número de representantes de empleadores y trabajadores (máximo de 15 personas).
GRECIA Desde 1955	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores a partir de los 18 años. Trabajadores de 15 años. Trabajadores de 16 años. Trabajadores de 17 años. - 340.000 trabajadores (20 % de los trabajadores dependientes). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el 1 de mayo de 1985: 1.516 dracmas al día (37,75 DM). 34.040 dracmas (848 DM). 75 % } del salario mínimo 85 % } por trabajador. 90 % } - 67 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con dependencia de la evolución de los precios al consumo.
LUXEMBURGO Desde 1944	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores desde los 18 años. Jóvenes: menores de 18 años. - Sin datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el 1 de enero de 1985: 27.297 francos luxemburgueses (1.364 DM). Descuentos: 40 % a los de 15 años, 30 % a los de 16; 20 % a los de 17. - 45 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con dependencia de la evolución de precios al consumo.
HOLANDA Desde 1946	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores desde los 23 años desde 1969. Jóvenes: entre 15 y 23 años. - Sin datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el 1 de enero de 1984: 1.987,70 gulden (1.763 DM). Descuento correspondiente del 7,5 % por año de vida a los menores de 23 años. De 596,30 a 1.689,50 gulden (de 529 a 1.499 DM). - 65 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se excluye de 1959 a 1969. - El principio de dependencia de la evolución del salario tarifario puede no mantenerse por parte del Gobierno, después de consultar a los Consejos Económico y Social. Y así en 1985 no se produjo subida, y en 1984 incluso se dio una baja. Al Consejo pertenecen 15 representantes de empresarios, trabajadores y Gobierno.

SALARIO MINIMO INTERNACIONAL

<i>En vigor</i>	<i>Afectados Número</i>	<i>Cuántia del salario mínimo (al mes) En % del salario bruto medio</i>	<i>Disposiciones particulares Dependiente de factores</i>
PORTUGAL Desde 1974	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajadores desde los 20 años en la industria, área de servicios, agricultura, personal doméstico y trabajadores en su domicilio. — 640.000 trabajadores (20 % de los trabajadores en los sectores de la industria y de los servicios). 	<ul style="list-style-type: none"> — Desde el 1 de enero de 1986: 22.500 escudos (360 DM). — 19.500 escudos (312 DM). — 15.200 escudos (243 DM). — 52 %. 	<ul style="list-style-type: none"> — Empresas con no más de 10 trabajadores pueden no estar obligadas a pagar el salario mínimo, cuando está en juego su existencia. — Pueden darse también excepciones en regiones en situación económica crítica (por ejemplo, elevado desempleo). — Determinados por el Gobierno.
USA Desde 1938	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajadores en todo el territorio. — 5-10 millones de trabajadores (6-11 % de los trabajadores dependientes). 	<ul style="list-style-type: none"> — Desde el 1 de enero de 1981 sin cambio, 3,35 US \$ a la hora (9,50 DM). — 37 %. 	<ul style="list-style-type: none"> — De acuerdo con la situación económica de la empresa, puede suspenderse la obligación de pagar el salario mínimo. También se dan excepciones con estudiantes, negocios familiares netos y de temporada. Algunos estados federales tienen normativa propia. (El derecho de estado está por encima del federal). — Subida variable marcada por el Congreso.
CANADA	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajadores del sector público y semipúblico (ámbito nacional). — Sin datos. 	<ul style="list-style-type: none"> — Desde mayo de 1981 sin cambio: 3,50 \$ canadienses a la hora (7,70 DM). — 33 %. 	<ul style="list-style-type: none"> — Algunas provincias tienen reglamentación propia, que se aplica también a los trabajadores no pertenecientes al área de servicios públicos. — Decisión del Gobierno.
JAPON	<ul style="list-style-type: none"> — Trabajadores a partir de los 21 años que no cobran salario mínimo tarifario. — 1,5 millones de trabajadores (4 % de los trabajadores dependientes). 	<ul style="list-style-type: none"> — Diferencias regionales: desde octubre de 1985. 381-477 yen la hora (4,65-5,82 DM). — De 30 a 36 %. 	<ul style="list-style-type: none"> — Cada región fija con autonomía la subida del salario mínimo. — El Ministerio de Trabajo propone anualmente la subida del salario mínimo, que las regiones no deben necesariamente mantener.

Fuente: Instituto de Economía Alemana de Colonia. Enero 1985.