

F. Alfonso Arellano Espinar*

Marcel Jansen**

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y EMPLEO JUVENIL ¿NECESIDAD DE CAMBIOS?

Este artículo se plantea revisar la relación existente entre el salario mínimo interprofesional (SMI) y la situación laboral de los trabajadores más jóvenes en España antes de y durante la crisis (2007 y 2013). A través de datos procedentes de la Muestra continua de vidas laborales (MCVL) de la Seguridad Social, se expone la evidencia de la distribución salarial y del Índice de Kaitz para diferentes grupos de edad. Los resultados sugieren que el SMI ha supuesto un mayor obstáculo a la posibilidad de encontrar trabajo en los más jóvenes frente al conjunto de trabajadores, especialmente en las nuevas contrataciones realizadas durante el año 2013.

Palabras clave: jóvenes trabajadores, SMI, Índice de Kaitz, España.

Clasificación JEL: J31, J32, J39.

1. Introducción

La situación laboral que viven en la actualidad los jóvenes en España es muy complicada. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2015, la tasa de desempleo para los jóvenes trabajadores (entendido como aquellos que tienen de 16 a 24 años) se sitúa en el 51,36 por 100, mas del doble que la tasa de desempleo global. Si bien en los últimos meses se aprecia una ligera mejora en la tasa de empleo de los jóvenes, dicha tasa se sitúa actualmente

en el 18,43 por 100, casi 27 puntos porcentuales por debajo del nivel máximo alcanzado en el tercer trimestre de 2007.

Este contexto resulta mucho más grave teniendo en cuenta que una parte de estos jóvenes no trabajan y no se están formando ni están estudiando. Según datos de la EPA, el porcentaje de jóvenes entre 16 y 24 años en estas circunstancias (los denominados «ninis») en el primer trimestre de 2015 se sitúa por encima del 16 por 100 del total.

Esta difícil situación laboral no se puede atribuir a una sola causa. Junto a los graves efectos de la crisis económica, se unen causas estructurales propias de un mercado de trabajo disfuncional, como es la elevada dualidad contractual, el bajo porcentaje de jóvenes que acceden al mercado laboral con algo de experiencia

* Fundamentos del Análisis Económico I. Universidad Complutense de Madrid. Unidad de Inclusión Financiera. BBVA Research.

** Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica. Universidad Autónoma de Madrid. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).

laboral y las altas tasas de abandono escolar (Dolado *et al.*, 2013).

Dentro de este contexto, resulta relevante considerar el papel del salario mínimo interprofesional (SMI) en las oportunidades de empleo de los jóvenes. El carácter universal que tiene el SMI en España es una excepción a nivel internacional y puede dificultar la inserción laboral de los jóvenes, aún más después del proceso de devaluación salarial experimentado durante los años de crisis. Mientras que el salario real del primer decil de la distribución salarial, donde se sitúan muchos jóvenes, ha disminuido un 17 por 100 en el período 2008-2012, el valor real del SMI se ha mantenido constante¹. Este aspecto, junto a la antes mencionada dualidad contractual y la necesidad de combatir el abandono escolar, ha sido destacado por economistas del Fondo Monetario Internacional (FMI) como factores relevantes que incrementan los costes de contratar de las empresas, incidiendo en el aumento del desempleo juvenil (Barnerji *et al.*, 2014).

Dados estos condicionantes, el objetivo de este artículo se plantea en varias direcciones, empezando en el apartado 2 por revisar la literatura sobre el SMI y sus efectos sobre el empleo, especialmente en los jóvenes. A continuación, en el apartado 3, se muestra evidencia sobre la relación existente entre el SMI y la situación laboral de los trabajadores más jóvenes en España y en comparativa internacional antes de y durante la crisis. En el apartado 4, a través de datos procedentes de la Muestra continua de vidas laborales (MCVL) de la Seguridad Social, se pretende mostrar evidencia de los últimos datos actuales sobre la evolución del Índice de Kaitz para diferentes grupos de edad para el período 2007-2013. En el apartado 5 se plantean unas propuestas de reforma sobre este tema que hacen especial hincapié en el

efecto perverso que puede tener un SMI relativamente alto sobre la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo, y finalmente se establecen las conclusiones en el apartado 6.

2. Revisión de la evidencia teórica y empírica

La literatura teórica y empírica desarrollada hasta el momento no es concluyente sobre el impacto que tiene el establecimiento de un salario mínimo sobre el empleo.

A modo de ejemplo, en Estados Unidos son conocidos los trabajos realizados por Card y Krueger (1995, 1998) sobre el efecto de los aumentos del salario mínimo en el empleo, así como la discusión derivada de los mismos. En el trabajo de Card y Krueger (1994) sobre las industrias de comida rápida en Nueva Jersey y Pensilvania, los resultados obtenidos a partir del experimento natural de subida del salario mínimo en Nueva Jersey mostraban efectos positivos en el empleo en ese Estado. En una reevaluación del trabajo, elaborada por Neumark y Wascher (2000) utilizando el mismo experimento, los resultados indicaban un descenso del empleo. Los efectos del salario mínimo en el empleo se siguen analizando recientemente. Schmitt (2013) realiza una revisión de la literatura al respecto desde el año 2000, indicando la existencia de resultados mixtos o nulos por el aumento modesto de los salarios mínimos; mientras Neumark (2014) concluye que los salarios mínimos reducen el empleo entre los trabajadores con menores ingresos y bajos niveles de formación.

La falta de resultados concluyentes es debida a que esta relación depende de muchos y variados factores, tales como la estructura del mercado de trabajo (monopsonio frente a competencia perfecta)², el valor del

¹ Véase BENTOLILA y JANSEN (2013) para más detalles. Es importante resaltar que el resultado no tiene en cuenta la existencia de un posible efecto composición. La persona que ocupa el primer decil de la distribución de renta en 2012 puede tener distintas características que la persona que ocupaba esta posición en 2008, y es más probable que trabaje a tiempo parcial dado el aumento de contrataciones de este tipo.

² En el caso de competencia perfecta, la introducción de un salario mínimo vinculante reduce el empleo. Con monopsonio, la introducción de un salario mínimo vinculante puede tener un efecto nulo o ligeramente positivo sobre el empleo: dado que el salario de mercado es menor que la productividad, el salario mínimo puede ayudar a aumentar la oferta de trabajo sin efectos perniciosos sobre la demanda de trabajo por parte de las empresas (véanse a modo de ejemplo BROWN *et al.*, 1982 y DOLADO *et al.*, 1996).

salario mínimo en relación con los salarios medianos (dicha relación constituye una versión del conocido como «el índice de Kaitz»)³, factores institucionales y las características de los trabajadores.

En el caso de España, la literatura empírica normalmente no encuentra efectos claros y determinantes del salario mínimo en el empleo agregado (Dolado *et al.*, 1996), pero Dolado y Felgueroso (1997) sí encontraron efectos negativos del SMI en las posibilidades de empleo para los trabajadores jóvenes en el período 1967-1994.

Los estudios de Blázquez *et al.* (2009) y Galán y Puente (2012) encuentran resultados variados con datos más recientes. El documento elaborado por Blázquez *et al.* (2009) plantea un modelo en formato reducido capaz de tomar en cuenta la variación inter-regional en el Índice de Kaitz. Se centra en el período 2000-2008, que corresponde a los años en que la burbuja inmobiliaria generó una demanda excepcional de mano de obra poco cualificada. En este contexto, aquellos jóvenes que no deseaban estudiar y tenían un reducido nivel de cualificación disponían de atractivas oportunidades para trabajar. Estas circunstancias pueden ayudar a explicar la ausencia de efectos negativos destacados del SMI en el empleo juvenil que muestra el estudio. Por otro lado, Galán y Puente (2012) utilizan un diseño cuasi-experimental que les permite utilizar un estimador de diferencias en diferencias para identificar el efecto no anticipado de la subida del SMI entre 2005 y 2010 en la probabilidad de transitar de una situación de empleo a otra de desempleo. Estos autores encuentran efectos negativos (un aumento en la tasa de despido) para ciertos colectivos

de trabajadores, entre ellos los jóvenes. Este último estudio deja constancia que el considerable aumento del SMI en el período precrisis pudo condicionar el acceso al empleo después de la crisis, dado que los salarios iniciales de los jóvenes han continuado bajando en los últimos tres años.

Desde un punto de vista más aplicado y en comparativa internacional, Barnerji *et al.* (2014) inciden en que los salarios mínimos, interpretados como un tipo de suelo salarial, están relacionados con el nivel de desempleo, especialmente en el caso de los jóvenes. Según los resultados obtenidos, un aumento del Índice de Kaitz generaría un aumento en la tasa de desempleo juvenil de entre 0,4 y 1,2 puntos porcentuales. En el siguiente apartado se incidirá con más detalle en este aspecto.

3. Situación del salario mínimo en España: evolución y comparativa

En el año 1963 se introdujo el primer SMI de carácter general en España. La regulación actual se basa en el Estatuto de los trabajadores, establecido en el año 1980. Según el texto refundido del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995), el salario mínimo es fijado por el Gobierno en consulta con los sindicatos y las organizaciones de empleadores de forma anual⁴, teniendo en cuenta el índice de precios de consumo (IPC), la productividad media, la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. El objetivo del SMI es actuar como un mecanismo de protección para los trabajadores asalariados.

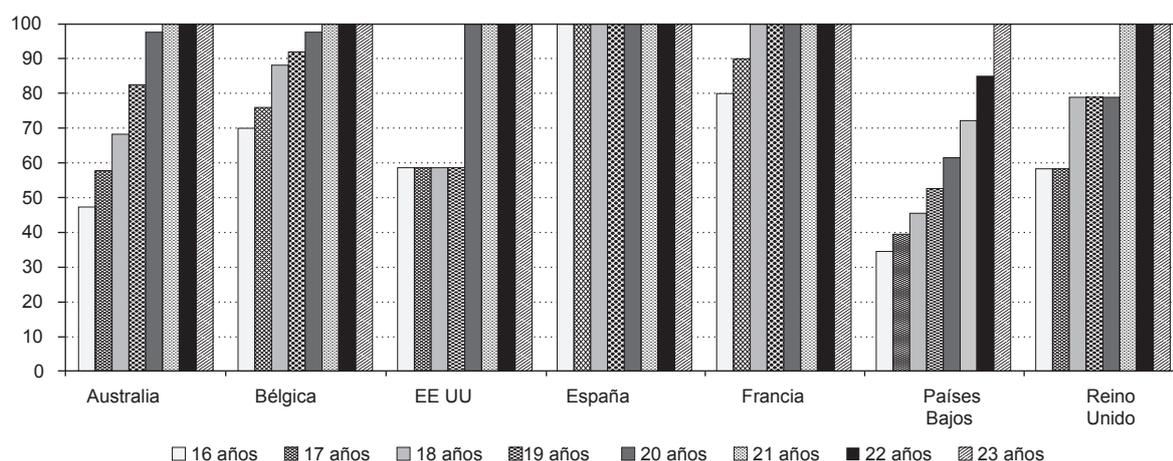
Inicialmente la regulación preveía salarios mínimos distintos por tramos de edad (14-15 años, 16-17 años y 18 años o más). Sin embargo, en 1998 se suprimieron y se equiparó el SMI de los trabajadores

³ El Índice de Kaitz establece una relación entre el salario mínimo y una medida de centralización de la distribución de salarios. Normalmente dicha medida empleada ha sido la media, aunque resulta muy sensible a la existencia de observaciones atípicas. La distribución de salarios se caracteriza por una gran variabilidad y salarios muy elevados, que pueden condicionar los resultados de la media frente a la mediana. Por ese motivo, en este capítulo artículo se va a utilizar la versión del índice de Kaitz que utiliza en el denominador como medida centralizadora alternativa la mediana.

⁴ Según el Real Decreto Legislativo 1/1995, se fija también la posibilidad de una revisión semestral del SMI, como ocurrió en el año 2004. Véase la nota del Gráfico 1 para más información.

GRÁFICO 1

SALARIO MÍNIMO DE LOS TRABAJADORES MÁS JÓVENES EN PORCENTAJE DEL SALARIO MÍNIMO DE LOS TRABAJADORES ADULTOS, 2014-2015 (En %)



NOTA: Para conocer más detalles, sobre los salarios, veáanse los enlaces siguientes:

Australia: <http://www.fairwork.gov.au/pay/minimum-wages>;

Bélgica: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=39004>;

EE.UU.: <http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm>;

España: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/imporcualact.htm>;

Francia: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml>;

Países Bajos: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-het-minimumloon.html>.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de los Departamentos o Ministerios de Trabajo de los países considerados.

menores de edad con el del resto de trabajadores⁵. Como muestra el Gráfico 1, esta situación contrasta con la regulación en otros países donde el salario mínimo suele crecer con la edad del trabajador de diferente forma. El caso más destacado se encuentra en los Países Bajos, donde se produce un proceso de graduación entre los 16 y los 23 años.

La evolución del SMI muestra un comportamiento condicionado por factores económicos e institucionales, aunque algo ajeno al devenir de los precios. El coeficiente de correlación entre el crecimiento anual

del IPC y el del SMI es inferior a 0,4. Su evolución entre 1999 y 2014 muestra un crecimiento acumulado del SMI en términos nominales y reales (el crecimiento acumulado del SMI ha sido del 55 por 100 mientras el IPC ha crecido entorno a un 46 por 100). Cabe destacar el aumento del SMI durante el año 2004, que pasó de 451,2 euros a finales de 2003 a 513 euros a principios de 2005 (véase la nota del Gráfico 2). Por último, desde el inicio de la crisis el SMI ha crecido de forma acumulada en una cuantía muy similar a la del IPC, manteniéndose constante el poder adquisitivo de los trabajadores que perciben el SMI (Gráfico 2).

Para ciertos colectivos de jóvenes este nivel podría condicionar su entrada en el mercado laboral, como argumentaremos más adelante. Sin

⁵ Existen ciertas excepciones, centradas en trabajadores eventuales y temporeros, así como en empleados de hogar (Real Decreto 1106/2014 para el año 2015).

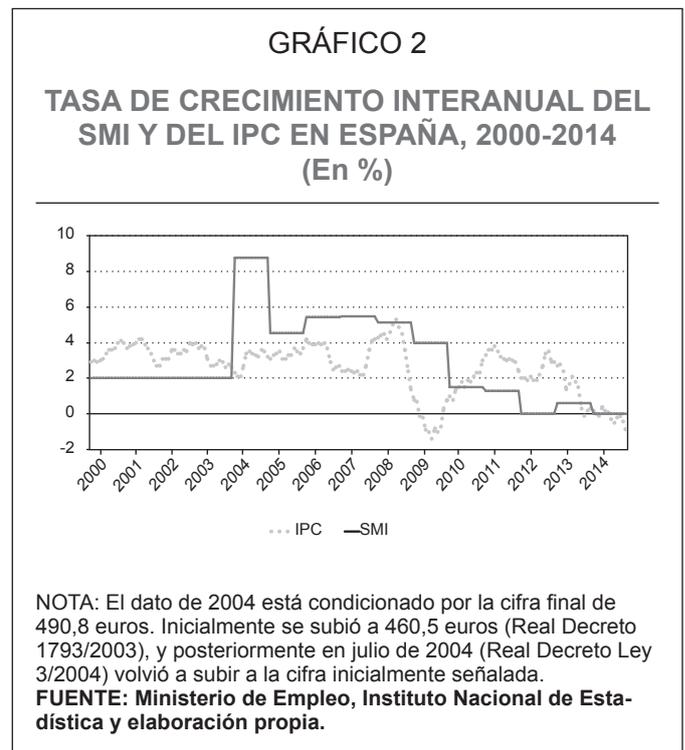
embargo, hay que destacar que el SMI para adultos sigue siendo relativamente bajo, tanto en términos absolutos como en términos relativos, cuando lo comparamos con otros países. Utilizando datos de la OCDE para los años 2007 y 2013 (Gráfico 3), el Índice de Kaitz para España en 2013 se encuentra ligeramente por encima del 41 por 100 (tras reducirse tres puntos porcentuales desde 2007)⁶, entre Corea del Sur y Luxemburgo (el país con mayor SMI real de los presentados), un dato que sitúa a España en el tercio más bajo de los países de la OCDE⁷.

El Gráfico 3 ilustra los posibles inconvenientes de un salario mínimo universal. Cuando se fija su valor para garantizar unos ingresos dignos para los trabajadores adultos, es posible que dicha cifra dificulte la incorporación de determinados colectivos de jóvenes al mercado laboral. En cambio, cuando se fija en niveles para no obstaculizar la entrada de jóvenes sin experiencia, el SMI puede resultar insuficiente para ofrecer condiciones dignas a los trabajadores, y las altas tasas de desempleo juvenil pueden condicionar las subidas en el valor de SMI durante muchos años.

Sin embargo, el Índice de Kaitz a nivel agregado no es un buen indicador para analizar si el SMI realmente obstaculiza la entrada de los jóvenes en el mercado laboral. Para ello necesitamos información sobre los salarios iniciales de los jóvenes, como se plantea en el siguiente apartado.

⁶ Esta reducción no contradice nuestros argumentos. La caída en el índice de Kaitz se debe a un efecto composición debido a la destrucción selectiva de muchos puestos de trabajo con remuneraciones relativamente bajas, como muestra el análisis en la Sección 4. Un efecto similar puede explicar las caídas en el índice Kaitz para países como Grecia e Irlanda.

⁷ El SMI anual en términos reales (utilizando como unidad común dólares de EE UU en paridades de poder de compra –PPPs-) muestra que España tiene un SMI cercano a los 11.800 dólares en 2013, muy similar al dato de 2007. Esta cifra en 2013 es parecida al dato de Israel y se sitúa en la mitad baja del conjunto de países de la OCDE contemplados (liderados por Luxemburgo con un SMI de 21.676 dólares en 2007 y de 22.409 dólares en 2013), tras descender varios puestos al comparar con los datos de 2007.



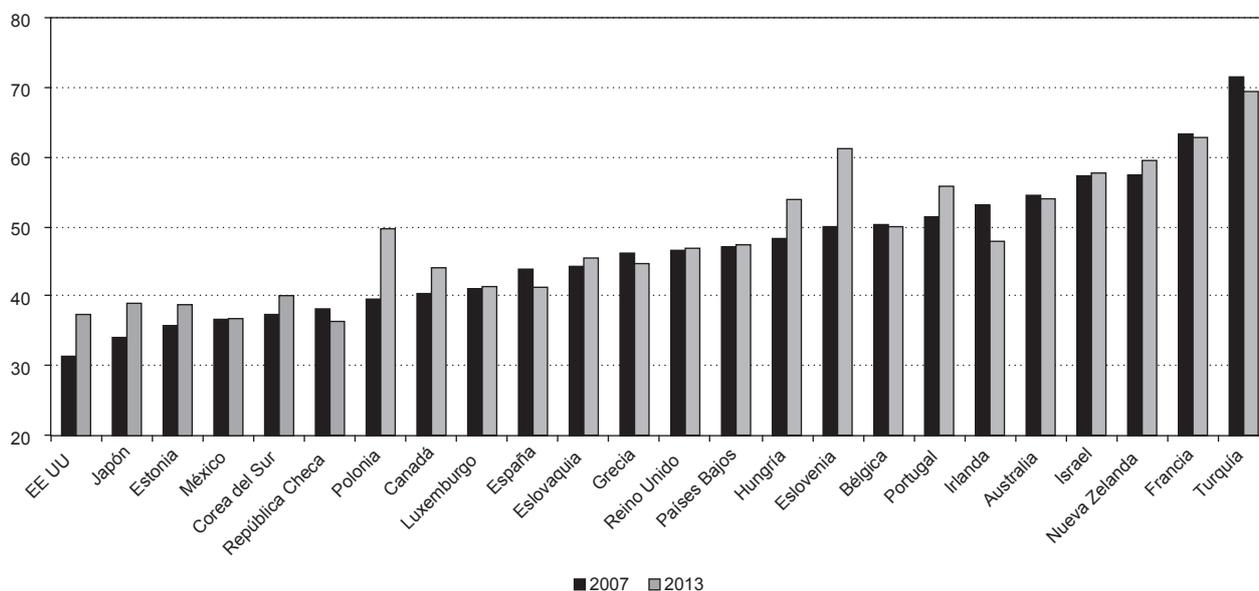
4. ¿Constituye el salario mínimo interprofesional un obstáculo para la contratación de los jóvenes?

Con objeto de averiguar si los aumentos en el SMI antes de la crisis han creado obstáculos a la contratación durante la crisis, se van a utilizar datos administrativos de la MCVL⁸.

La MCVL ofrece información sobre las bases de cotización de una muestra representativa de trabajadores que nos sirve como indicador de sus salarios. Los Gráficos 4, 5 y 6 que se presentan a continuación son histogramas de la distribución de salarios reales (en base 2007) mensuales de contratos para dos años de referencia: el año 2007 (año previo a la crisis económica) y el año 2013 (último año de datos

⁸ Para más información sobre la MCVL, véase la página web de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm

GRÁFICO 3
DATOS COMPARATIVOS PARA EL ÍNDICE DE KAITZ, 2007 Y 2013
 (En %)



FUENTE: OCDE y elaboración propia.

disponibles)⁹. Para la construcción de los gráficos hemos establecido criterios de selección que permiten la generación de un conjunto de trabajadores con características homogéneas. En particular, se consideran solo a los trabajadores asalariados que pertenezcan al régimen general de la Seguridad Social con contratos que han durado más de 30 días, y para empezar solo consideramos a empleados a tiempo completo¹⁰.

⁹ Se utiliza la base de cotización mensual del primer mes completo del contrato para identificar el salario mensual de referencia en el caso de las contrataciones que empiezan, mientras que para los contratos vigentes se utiliza el del mes de enero del año correspondiente. Los Gráficos 4, 5 y 6 incluyen una limitación superior debido a que existe un tope superior en las bases mensuales de cotización de cada año, que corresponde a la cifra de 2.996,10 euros en 2007 y 3.425,7 euros en 2013.

¹⁰ Se incluyen otras restricciones que ya se han señalado (al menos parcialmente) en el apartado. Se excluyen aquellos trabajadores que disponen de contratos que no están incluidos en la legislación del SMI, como los contratos de formación; se excluyen trabajadores con algún tipo de relación laboral especial, como los funcionarios; y se excluyen ciertos sectores económicos, como las actividades de los hogares.

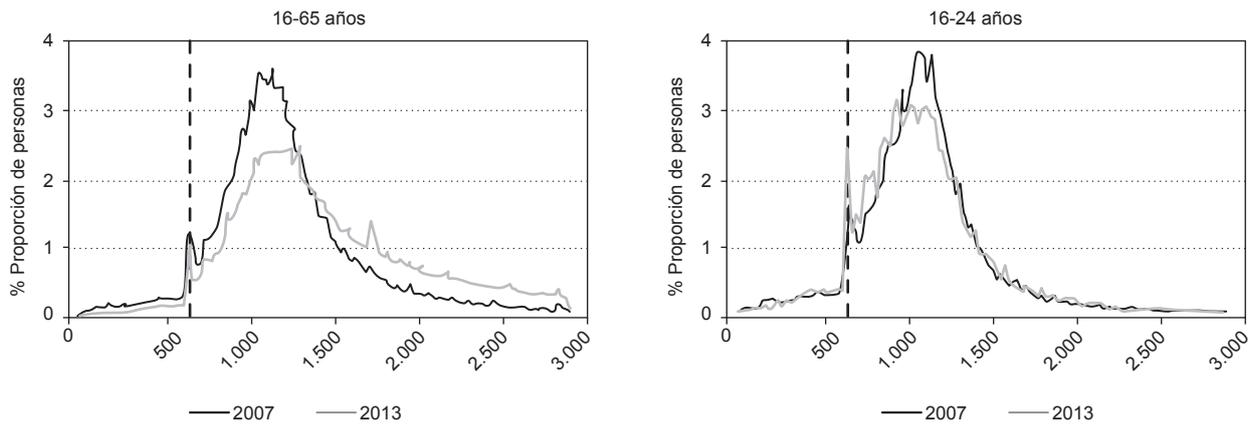
Dentro del tipo de contrato se plantean dos opciones, los contratos que empiezan en el año de referencia y aquellos contratos que están vigentes en el año de referencia. Este segundo grupo de contratos incluye al primer grupo.

El Gráfico 4 presenta las distribuciones salariales en los contratos vigentes a tiempo completo distinguiendo entre todos los cotizantes de 16 a 65 años y el colectivo de cotizantes jóvenes entre 16 y 24. La línea vertical representa el SMI cuyo valor real es idéntico en ambos años.

El Gráfico 4 muestra dos diferencias importantes al comparar a los grupos de trabajadores considerados. En el primero, cotizantes de 16 a 65 años, se observa un menor grado de concentración de los salarios en 2013 frente a 2007, moviéndose la distribución en parte hacia la derecha y reduciendo ligeramente la representatividad de los trabajadores en los niveles

GRÁFICO 4

**DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS REALES EN LOS CONTRATOS VIGENTES
A TIEMPO COMPLETO, 2007 Y 2013
(En euros)**



FUENTE: MCVL y elaboración propia.

salariales más bajos. Además, en los niveles de concentración en torno al SMI no se aprecian grandes diferencias entre 2007 y 2013. Solo alrededor de un 1 por 100 de los trabajadores con contrato a tiempo completo percibe exactamente el SMI.

Cuando se observa el histograma de los trabajadores jóvenes, las conclusiones varían. También se observa una menor concentración de los salarios en 2013 que en 2007, pero dicha reducción va en sentido contrario al caso general, aumentando la representatividad en cifras menores a los 1.000 euros, más cercanas al SMI. No se aprecian grandes diferencias en las colas de las dos distribuciones, pero sí un aumento en el porcentaje de jóvenes que perciben el SMI, desde un nivel inferior al 2 por 100 en 2007 a una cifra cercana al 3 por 100 en 2013. En conclusión, se produce un ligero aumento en el porcentaje de contrataciones en las que el SMI parece haber evitado la contratación a un salario menor. No es evidencia irrefutable de un

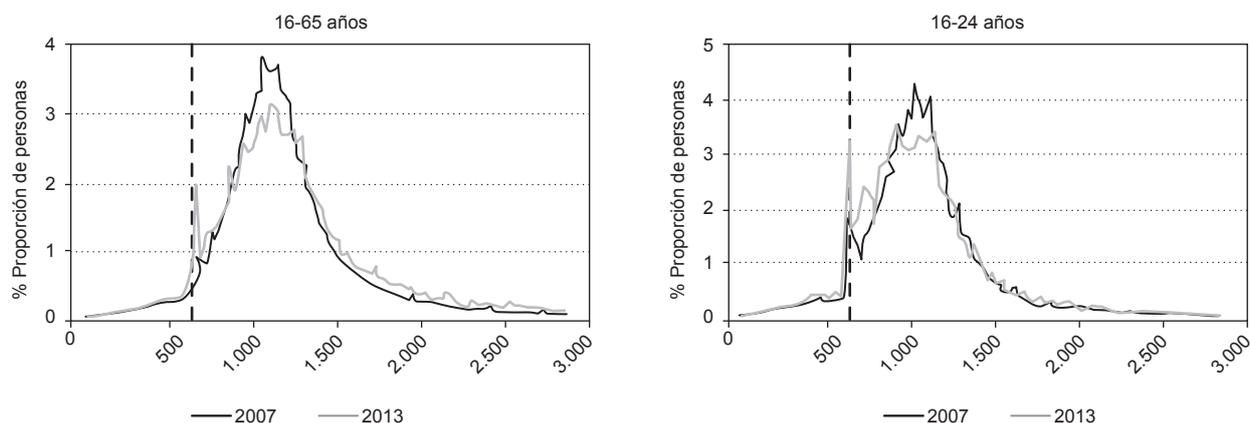
efecto negativo sobre el empleo —para esto hace falta la construcción de una distribución de salarios «contrafactuales» sin la presencia del salario mínimo— pero es un primer indicio relevante del mayor peso del SMI en la contratación de los jóvenes.

El Gráfico 4 mezcla contratos firmados recientemente con otros que llevan un periodo de vida mucho más largo. Con objeto de conocer si estas conclusiones se mantienen con independencia de la fecha de firma del contrato, se presenta el Gráfico 5, que ofrece las distribuciones salariales siguiendo las restricciones del gráfico anterior, pero centrando la atención solo en los nuevos contratos firmados en cada año de referencia.

Al comparar con la distribución de todos los trabajadores, en el Gráfico 5 no aparece un incremento de la distribución en salarios elevados como ocurría en el Gráfico 4. Esta diferencia se explica por la destrucción selectiva de puestos de trabajo con salarios relativamente bajos.

GRÁFICO 5

DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS REALES EN LOS NUEVOS CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO, 2007 Y 2013 (En euros)



FUENTE: MCVL y elaboración propia.

Además, como era de esperar, las distribuciones confirman que la limitación del SMI es más influyente en los nuevos contratos que en los contratos vigentes, como puede apreciarse en la diferente concentración en torno al SMI entre 2007 y 2013. Se aumenta el nivel de concentración del 1,5 al 2 por 100 en todos los trabajadores, y se pasa del 2 al 3,5 por 100 en los jóvenes.

Por último, para completar la evidencia mostramos también la distribución de todos los salarios iniciales, tanto cuando están formalizados como contrato a tiempo completo como a tiempo parcial (Gráfico 6). En línea con lo anterior, mostramos el valor real del salario durante el primer mes completo de empleo y la línea vertical sigue representando el valor real del SMI a tiempo completo.

Se aprecia un incremento de la distribución de la población ocupada en la parte baja del nivel de salarios al pasar de 2007 a 2013, para todos los trabajadores y especialmente para los jóvenes trabajadores. En 2007, la masa de trabajadores que obtenían un nuevo contrato se concentraba en salarios ligeramente

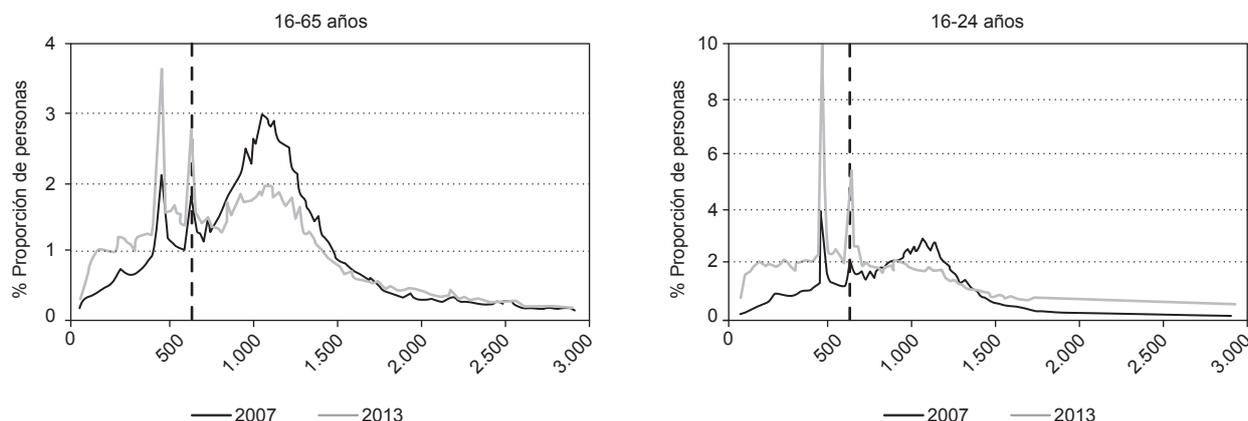
superiores a 1.000 euros mensuales. En cambio, en 2013 esa concentración desaparece y se distribuye principalmente entre los salarios más bajos e inferiores al SMI. Es importante resaltar que la remuneración por debajo del SMI no se debe necesariamente al fraude, sino a la proliferación de contratos a tiempo parcial y de contratos de inserción laboral en el caso de mayores, y otros contratos especiales para los jóvenes.

A modo de resumen, el Cuadro 1 muestra los valores obtenidos del Índice de Kaitz considerando el valor mediano del salario y la posición del SMI en términos de percentiles de las distribuciones para los grupos específicos de trabajadores considerados en los dos primeros gráficos. Los valores del Cuadro 1 reflejan la situación laboral mejor y de forma más precisa que la versión general que se obtiene de las estadísticas internacionales, especialmente en época de crisis.

Los resultados obtenidos a partir de la MCVL parecen confirmar las mayores limitaciones que ha planteado el SMI tras el período de crisis, especialmente en los trabajadores más jóvenes.

GRÁFICO 6

DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS REALES EN LOS CONTRATOS INICIALES, 2007 Y 2013
(En euros)



FUENTE: MCVL y elaboración propia.

CUADRO 1

ÍNDICE DE KAITZ Y PERCENTIL DEL SMI PARA DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJADORES
EN ESPAÑA, 2007-2013

	Índice de Kaitz (%)				Percentil que ocupa el SMI			
	Contratos iniciales		Contratos vigentes		Contratos iniciales		Contratos vigentes	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013
16-65 años	57,46	56,23	56,17	49,68	4	5	5	3
16-24 años	60,63	62,28	60,58	61,59	6	7	7	7

FUENTE: MCVL y elaboración propia.

En todos los resultados de este apartado se confirma un incremento de la incidencia del SMI en los salarios, aunque el SMI es vinculante en menos del 10 por 100 para el colectivo de trabajadores definido en los Gráficos 4 y 5. Dicha incidencia del SMI se explica en gran parte por la alta cobertura de los convenios colectivos que suelen imponer tarifas mínimas superiores al SMI. Por último, si se plantea el porcentaje de

personas sobre todos los contratos iniciales que tienen un salario mensual por debajo del SMI (Gráfico 6), para el grupo de trabajadores de 16 a 65 años el porcentaje pasa del 20 por 100 en 2007 al 33 por 100 en 2013, mientras que las cifras para los jóvenes son del 28 y 52 por 100, respectivamente. Estas cifras indican que la barrera del SMI es muy permeable en España. Sin embargo, esto no implica que el SMI no

tenga impacto en las decisiones de las empresas. La existencia del SMI puede haber influido en la elección del tipo de contrato, es decir a tiempo completo o a tiempo parcial, y en algunos casos puede haber un uso fraudulento de los contratos a tiempo parcial para bajar los salarios por debajo del SMI a través de una reducción ficticia en las horas trabajadas.

5. Argumentos a favor de un salario mínimo para jóvenes trabajadores

El salario mínimo es un instrumento que sirve para proteger a los trabajadores, garantizándoles un salario digno, sin que ello conlleve necesariamente efectos negativos sobre el empleo.

Teniendo en cuenta este aspecto, conviene recordar algunas lecciones importantes. En primer lugar, la experiencia demuestra que el salario mínimo no es un buen instrumento de redistribución de la renta, dado que hay personas que perciben el SMI y que se ubican en hogares con rentas relativamente altas. En segundo lugar, suelen existir importantes diferencias de productividad entre trabajadores jóvenes y adultos por la falta de experiencia de los primeros. Estas diferencias en la productividad ofrecen un argumento en contra de un SMI universal igual para todos los trabajadores con independencia de la edad.

Otro argumento en contra de un SMI universal, de mucho más peso en el caso español, son los posibles efectos indeseados sobre la educación y la formación de los jóvenes. Un salario mínimo relativamente alto para los jóvenes aumenta el coste de oportunidad de estudiar, y esto puede provocar el abandono prematuro de adolescentes del sistema educativo. Además, cualquier aumento en el valor del SMI incrementa la remuneración mínima de los contratos de prácticas y de formación y aprendizaje, lo que puede reducir la voluntad de las empresas de invertir en la formación de los jóvenes.

La reintroducción de un salario mínimo para jóvenes evitaría estos problemas y permitiría recuperar la

esencia del SMI como instrumento para garantizar un salario digno a trabajadores de todas las edades.

Existen varias opciones. Se podría introducir un aumento escalado del SMI hasta la edad de 21 o 23 años, como ocurre en otros países (vg los Países Bajos), o se podría excluir a los menores de 18 años sin formación, como ocurre en Alemania. El formato puede plantearse de diferentes formas mientras se consigan fortalecer los incentivos para que los jóvenes permanezcan en el sistema educativo reglado hasta que terminen sus estudios secundarios. Si, a pesar de ello, deciden abandonar el sistema reglado, una opción alternativa sería financiar parte de su coste de formación a través de salarios relativamente bajos durante los primeros años.

6. Conclusiones

Los resultados presentados en este artículo muestran cierta evidencia de que los aumentos en el SMI han podido tener un impacto negativo sobre el empleo juvenil. Según los datos obtenidos de la MCVL, se ha producido un aumento del Índice de Kaitz, un aumento de la población de trabajadores concentrada en el valor del SMI y un incremento del percentil que corresponde con el SMI.

Nuestra evidencia es meramente descriptiva y como hemos explicado solo existe un único estudio que ha demostrado los efectos negativos del SMI sobre el empleo de jóvenes durante la crisis. Hace falta más investigación, pero estos resultados provisionales apuntan a la necesidad de abrir un debate sobre la conveniencia de la reintroducción de un salario mínimo específico para jóvenes, desvinculándolos del SMI de adultos.

De esta manera, el SMI recuperaría su esencia como instrumento para garantizar condiciones dignas a trabajadores adultos sin perjudicar las opciones de empleo de los jóvenes.

España tiene un gravísimo problema de paro juvenil y muchos de estos jóvenes van a necesitar formación.

Un salario mínimo específico para jóvenes podría ser un mecanismo para permitir que los jóvenes (sin cualificación) paguen una mayor proporción del coste de su formación, tanto en los contratos de formación como en el resto de los contratos. Además, ayudaría a evitar posibles conflictos con la remuneración voluntaria en la formación profesional dual y puede ayudar a reducir el abandono escolar cuando se decida aumentar el valor del SMI en el futuro.

Además, una vez que se decida reformar el SMI sería conveniente considerar la creación de una comisión de expertos para determinar el nivel apropiado del salario mínimo sobre la base de un análisis riguroso. En el Reino Unido, existe tal comisión, denominada *Low Pay Commission*¹¹.

Referencias bibliográficas

- [1] BANERJI, A.; SAKSONOV, S.; LIN, H. y BLAVY, R. (2014). «Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions». *IMF Staff Discussion Note*, nº 14/11, diciembre, FMI.
- [2] BENTOLILA, S. y JANSEN, M. (2013). «2013: punto de inflexión en el mercado de trabajo». Blog *Nada es Gratis*, 17 de diciembre. Recuperado el 27 de mayo de 2015, de: <http://nadaesgratis.es/bentolila/2013-punto-de-inflexion-en-el-mercado-de-trabajo>
- [3] BLÁZQUEZ, M.; LLORENTE, R. y MORAL, J. (2009). «Minimum Wage and Youth Employment Rates in Spain: New Evidence for the Period 2000-2008». *Economic Analysis Working Paper Series 2/2009*. Universidad Autónoma de Madrid.
- [4] BROWN, C.; GILROY, C. y KOHEN, A. (1982). «The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment». *Journal of Economic Literature*, vol. 20, nº 2, pp. 487-528.
- [5] CARD, D. y KRUEGER, A. B. (1994). «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in

New Jersey and Pennsylvania». *American Economic Review*, vol. 84, nº 5, pp. 772-793.

[6] CARD, D. y KRUEGER, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, Nueva Jersey: Princeton University Press.

[7] CARD, D. y KRUEGER, A. B. (1998). «A Reanalysis of the Effect of the New Jersey Minimum Wage Increase on the Fast-Food Industry with Representative Payroll Data». *Industrial Relations Section, Working Paper nº 293*. Princeton, Nueva Jersey: Princeton University.

[8] DOLADO, J. y FELGUEROSO, F. (1997). «Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español». *Moneda y Crédito*, nº 204, pp. 213-263.

[9] DOLADO, J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. (1998). «The Effects of Minimum Wages: Evidence from Spain». en Bazen, S., Gregory, M. y Salverda, W. (eds.), *Low-Wage Employment in Europe*. Aldershot: Edward Elgar Publishing Limited.

[10] DOLADO, J.; FELGUEROSO, F.; JANSEN, M., FUENTES, A. y WÖFL, A. (2013). «Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective». *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Economics Department Working Paper*, nº 1039, OCDE.

[11] DOLADO, J.; KRAMARZ, F.; MACHIN, S.; MANNING, A.; MARGOLIS, D. y TEULINGS, C. (1996). «The Economic Impact of Minimum Wages in Europe». *Economic Policy*, vol. 23, pp. 319-372.

[12] GALÁN, S. y PUENTE, S. (2012). «Minimum Wages: Do they Really Hurt Young People?». *Documento de trabajo*, nº 1237, Banco de España. <http://EconPapers.repec.org/RePEc:iza:izawol:journl:y:2014:p:6>. <http://nadaesgratis.es/bentolila/2013-punto-de-inflexion-en-el-mercado-de-trabajo>

[13] NEUMARK, D. (2014). «Employment Effects of Minimum Wages». *IZA World of Labor*, 2014: 6, mayo. Recuperado 6 de abril de 2015, de: <http://EconPapers.repec.org/RePEc:iza:izawol:journl:y:2014:p:6>

[14] NEUMARK, D. y WASCHER, W. (2000). «Minimum Wages and Employment: A case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment». *American Economic Review*, vol. 90, nº 5, pp. 1362-1396.

[15] SCHMITT, J. (2013). «Why does the Minimum Wage have no Discernible Effect on Employment?», *CEPR Report*. Washington: Center for Economic and Policy Research February.

¹¹ Para más referencias sobre esta comisión, véase la página web (solo versión en inglés): <https://www.gov.uk/government/organisations/low-pay-commission>.

*En el próximo número de
Información Comercial Española. Revista de Economía*

Financiación para el desarrollo. Una perspectiva comparada

Jaime García-Legaz Presentación
y Jesús Manuel Gracia Aldaz

Salvador Marín Hernández Introducción

Laura López de Cerain La aportación de AECID en cooperación
al desarrollo

Hans U. Schulz El Banco interamericano de desarrollo (BID)
y el sector privado: invirtiendo
en el futuro

Guillermo Fernández de Soto Retos e intereses estratégicos de los bancos de
desarrollo en América Latina: un análisis desde
CAF, banco de desarrollo de América Latina

Jan Rixen Asociación de Instituciones financieras de
desarrollo bilaterales (EDFI): evolución de su
cartera en países en desarrollo

Salvador Marín Hernández Evolución, estructura y valor añadido de
COFIDES en la financiación para el desarrollo

Bruno Wenn DEG: un socio a largo plazo para
las empresas del sector privado

Jérôme Bertrand-Hardy Proparco: 40 años de financiación
del desarrollo

Nano Kleiterp La importancia del sector privado
y la sostenibilidad

Dr. Tomasz Kaminski ¿Sirven para el desarrollo
los Fondos Soberanos?

Dra. Esther Ortíz Martínez
y Dr. David Crowther Evidencia empírica de la aportación de
las empresas españolas al desarrollo
de la comunidad desde sus memorias GRI

Coordinador: **Salvador Marín Hernández**

Últimos números
publicados:

*Claves de los mercados
internacionales para
las pymes*

*Relaciones UE-Norte de
África*

*Financiación empresarial
Empleo juvenil*

Números en preparación

*Una política económica
para la recuperación*

*España y las relaciones
económicas trasatlánticas*

*Transformaciones en los
mercados energéticos*