



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Grado en ADE

El salario mínimo en los principales países de la OCDE

Presentado por:

Santiago García García

Tutelado por:

Inmaculada González Güemes

Valladolid, 29 de junio de 2014

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	EL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA.....	6
2.1.	HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SMI	7
2.2.	INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA.	12
2.3.	IPREM.....	10
3.	EL SALARIO MÍNIMO EN ALGUNOS PAÍSES DE LA OCDE.....	14
3.1.	CARACTERÍSTICAS DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.....	14
3.2.	VARIANTES Y EXCLUSIONES.....	16
3.3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	17
3.4.	EL SMI DE LOS PRINCIPALES PAÍSES DE LA OCDE.....	20
3.4.1.	Estados Unidos.....	20
3.4.2.	Luxemburgo.....	22
3.4.3.	Francia.....	23
3.4.4.	Portugal	24
3.4.5.	Reino Unido.....	25
3.4.6.	Holanda	26
3.4.7.	Alemania.....	26
3.5.	TRABAJADORES AFECTADOS POR EL SMI.....	27
3.6.	ÍNDICES DE KAITZ.	29
3.7.	COMPARATIVA DEL SALARIO MÍNIMO POR HORA.....	31
4.	CONCLUSIONES	32

1. INTRODUCCIÓN.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se define como la retribución mínima que ha de recibir un trabajador por su jornada legal de trabajo, con independencia de su edad, sexo, nivel de cualificación, tipo de contrato, lugar de residencia, sector económico al que se dedique, etc.

Es un mecanismo habitualmente utilizado por los gobiernos para tratar de resolver los conflictos relacionados con los empleos marginales y muy poco cualificados, ocupados en la mayoría de los casos por adolescentes y mujeres. Se da por hecho que sin la existencia de estos salarios, los ingresos laborales de estos colectivos podrían ser tan bajos, que les conducirían a una permanente situación de marginalidad. Por lo tanto, el salario mínimo se establece para evitar el exceso de explotación de los colectivos más sensibles en el mercado laboral.

No obstante, no todos los efectos del establecimiento de salarios mínimos son positivos, pues se ha constatado en muchos países, incluido España, que las subidas del SMI pueden afectar negativamente al empleo, sobre todo, en los colectivos a los que se pretende ayudar, como son los adolescentes (véanse a este respecto los trabajos realizados por –Neumark y Wascher (2010)- para Estados Unidos y -González *et al.* (2005)- para el caso español).

La fijación de salarios mínimos por encima de los salarios de equilibrio puede tener como consecuencia el desempleo. Esto es más probable para los trabajadores jóvenes y menos cualificados. En este caso, ante un incremento del SMI por encima de la subida de la productividad de dichos trabajadores no cualificados, es muy probable que las empresas sustituyan los mismos por empleados cualificados, aunque los salarios de estos últimos sean más elevados.

Por tanto, el SMI puede suponer para los más jóvenes estar mejor remunerados, pero también puede generar una tasa de desempleo para dicho colectivo más alta (Cebrián *et al.*, 2010).

Por otra parte hay que considerar que el salario mínimo influye indirectamente sobre el resto de los salarios de la economía, ya que se toma como referencia para la negociación colectiva, fundamental sobre todo para los grupos menos cualificados.

El salario mínimo tiene también, a veces, una gran importancia a la hora de acceder a una serie de beneficios sociales como pueden ser las becas de estudiantes, pensiones, justicia gratuita o ayudas para viviendas de protección oficial (González Güemes, 1997). En España tenía dicha función hasta la aparición del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) en julio de 2004.

La medida utilizada en la práctica para saber la importancia relativa del SMI en cada país es el *índice de Kaitz*, que se obtiene mediante el cociente entre el salario mínimo y el salario medio de la economía.

A la hora de comparar los salarios mínimos entre los principales países de la OCDE, es necesario presentar, en primer lugar, las dos vías que se utilizan para determinarlos: a través de la ley, o bien, mediante negociación colectiva.

Entre las consecuencias positivas que se suelen atribuir a la fijación de salarios mínimos están la disminución del trabajo “mal pagado” y que suele asociarse a la explotación laboral, garantizando en cierto modo la subsistencia de sus perceptores, y la reducción de la dependencia, de los que perciben salarios más bajos, de las ayudas estatales (Cebrián *et al.*, 2008)

Como efectos adversos se pueden destacar el incremento de los precios de bienes y servicios básicos, ya que gran parte de su coste corresponde a la mano de obra, el favorecimiento de la economía sumergida en trabajadores de escasa preparación o sectores de baja productividad y para ciertos autores -Dolado (1997), Neumark y Wascher (2007)- también causa el incremento del desempleo para los que reciben salarios bajos, pues defienden que los costes salariales más altos incentivan la reducción del número de empleados.

Para la OIT el salario mínimo es “*aquel nivel de salario por debajo del cual las partes en un contrato de trabajo no pueden pactar una remuneración, salvo autorización legal expresa, y que debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como factores económicos, incluyendo los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un elevado nivel de empleo*”.

Cronológicamente, Nueva Zelanda fue el país pionero en crear un salario mínimo (1894), siete años después la “vecina” Australia lo implantó. Posteriormente, Estados Unidos lo estableció en 1938, seis años después lo hizo Luxemburgo, en 1950 Francia, en 1953 Grecia, y en 1963, España. Posteriormente, fue fijado en Holanda (1968), Portugal (1974) y un año después en Bélgica. Llama la atención el caso del Reino Unido donde no hubo salarios mínimos, desde la abolición en 1993 de los “*Wages Councils*” (creados en 1909) hasta 1999. Como consecuencia, los salarios eran fijados arbitrariamente tras las negociaciones colectivas o individuales, según los sectores, como actualmente sucede en Alemania (hasta 2015) e Italia.

En este estudio se va a llevar a cabo, en primer lugar, un análisis descriptivo del funcionamiento y evolución del SMI en España (apartado 2) junto con una explicación sobre la distinta incidencia por sexos y por edades para, posteriormente, compararlo con los salarios mínimos de los principales países de la OCDE (apartado 3), teniendo en consideración el porcentaje de trabajadores afectados, su ámbito de aplicación, las variaciones o exclusiones, la existencia o no de submínimos por edad, la forma en que se determina y, por último, una comparación de los *índices de Kaitz* para comprobar la importancia relativa del SMI con respecto al salario medio en cada uno de ellos.

También se presenta un anexo recogiendo los efectos del salario mínimo sobre el empleo de los colectivos más sensibles al mismo, tanto en Estados Unidos como en España.

2. EL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA.

En este apartado se va a explicar el funcionamiento del SMI en España, así como su incidencia en el conjunto de la población.

En primer lugar es necesario explicar los dos sistemas que se suelen seguir para establecer los salarios mínimos en los países de la OCDE: a través de la ley, o bien, mediante negociación colectiva.

En el primer sistema, es el gobierno quien los determina, tras consultar a las organizaciones sindicales y empresariales. Así sucede en España y en países como Francia, Portugal, Holanda, Luxemburgo, el Reino Unido o Estados Unidos.

En estos países también existen mínimos salariales sectoriales impuestos por la negociación colectiva, aunque nunca pueden ser inferiores al fijado por el gobierno. Pueden extenderse a las partes no firmantes, si así lo considera pertinente el gobierno.

En el segundo sistema, es la negociación colectiva quien exclusivamente establece el salario mínimo, tal y como sucede en Bélgica, Grecia, Alemania e Italia.

Sin embargo, hay enormes diferencias entre estos países, pues mientras que en los dos primeros existe un único salario mínimo para toda la economía; en Alemania e Italia hay distintos salarios mínimos por sectores, que pueden diferir enormemente entre ellos; aunque a partir de 2015, en Alemania, la situación va a cambiar porque entrará en vigor un SMI unificado para todo el país.

A continuación, se centra el análisis en la historia y evolución del salario mínimo en nuestro país, desde su instauración en 1963 hasta la actualidad, poniendo énfasis en el proceso de equiparación por edades de 1998 y en la aparición del IPREM en 2004, que modificó el sistema de ayudas y subsidios vigente.

2.1. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL SMI EN ESPAÑA

En España, el Salario Mínimo Interprofesional surge a partir del decreto aprobado el 17 de enero de 1963. Ascendía a 1.800 pesetas mensuales y estuvo vigente durante los tres años siguientes. Con anterioridad, había existido un sistema de reglamentos salariales en el que los salarios mínimos variaban por provincias, sectores y edades -González Güemes y Pérez Domínguez (2000)-.

El SMI afecta a todos los trabajadores, desde 1964, con independencia del sector al que se dediquen y su categoría profesional, aunque hay que recordar que en 1994 se crearon unos contratos de aprendizaje para trabajadores menores de 25 años, que dieron cabida a una remuneración por debajo del salario mínimo. Estuvieron vigentes hasta 1997 y, a través de ellos, a los empresarios se les permitía pagar el 70 % del SMI durante el primer año, el 80% en el segundo y el 90 % el tercer año.

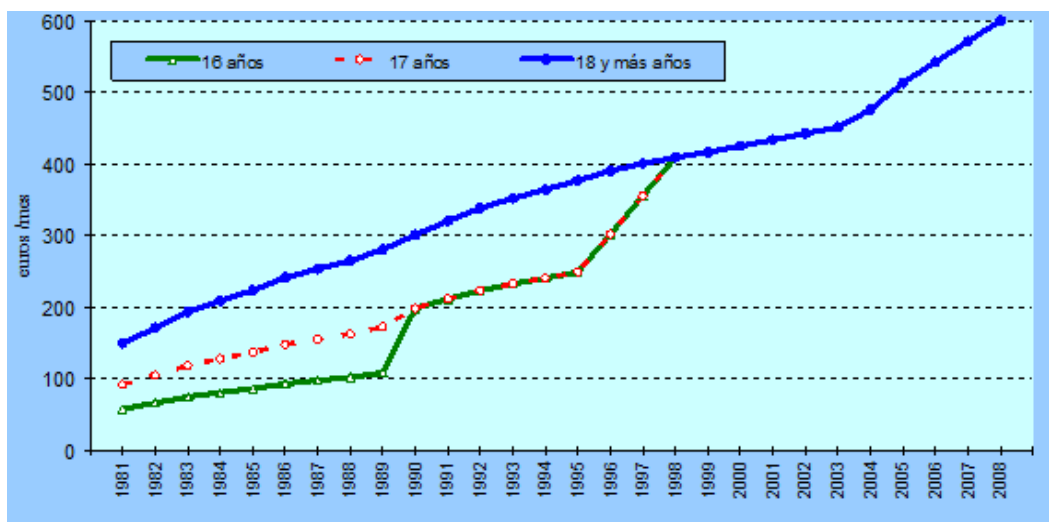
También es necesario recalcar que dicho salario no ha sido siempre el mismo para todos los ocupados, pues entre 1980 y 1990 hubo tres salarios mínimos distintos: uno para los empleados de 16 años, otro para los de 17 y un último para los de 18 y más años. Desde el 1 de enero de 1998, es igual para todos los grupos de edad -véase a modo de ejemplo el trabajo realizado por González Güemes y Pérez Domínguez (2005)-.

En España, desde 1980 es el gobierno quien determina el SMI con periodicidad anual, después de consultar a las organizaciones sindicales y empresariales. Dicho sistema queda recogido en el Estatuto de los Trabajadores: *“El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el Salario Mínimo Interprofesional”*.

En su establecimiento se tienen en consideración el IPC, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

El proceso de equiparación del salario mínimo interprofesional por edades, que culminó con su unificación en 1998 para todos los grupos de edad, queda reflejado en el siguiente gráfico:

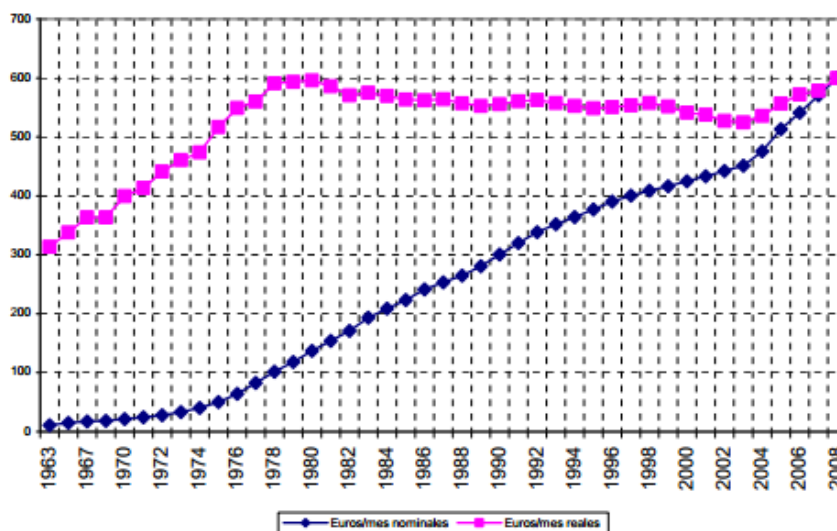
Gráfico 2.1. Proceso de equiparación del SMI por edades en España



Fuente: González Güemes, Pérez Domínguez (2013)

El gráfico 2.2 muestra la evolución del SMI en España, tanto en términos nominales como reales. Como se puede observar, su cuantía fue siempre superior en términos reales desde su aparición en 1963 hasta 2007, año a partir del cual prácticamente se igualaron.

Gráfico 2.2. Evolución del SMI en España (1963-2008)



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, 2008.

A la hora de comparar su evolución con respecto a la del salario medio resulta necesario comentar que, salvo casos excepcionales como el incremento del 83% que protagonizó el SMI para los trabajadores de 16 años en 1990 o las subidas del SMI para los de 17 años en 1996, 1997 y 1998 cuando se unificó, siempre fue mayor el aumento del salario medio que el del salario mínimo hasta 2004 (exceptuando 1989) como puede observarse en el Cuadro 2.1. A partir de 2004, la situación se revirtió con el cambio de gobierno y los incrementos del salario mínimo superaron a los del salario medio, hasta que en 2012 se optó por congelarlo. También hay que considerar que en los dos últimos años los salarios medios han decrecido en España.

Cuadro 2.1
Variaciones interanuales del SMI por edades, del salario medio y del IPC

	SMI 16	SMI 17	SMI 18+	Salario medio	IPC
1985	6,9%	7,0%	7,0%	9,6%	8,2%
1986	7,9%	8,0%	8,0%	11,4%	8,3%
1987	5,0%	5,0%	5,0%	7,1%	4,6%
1988	4,4%	4,5%	4,5%	6,0%	5,8%
1989	6,0%	6,0%	6,0%	5,8%	6,9%
1990	83,0%	15,2%	7,1%	8,6%	6,5%
1991		6,5%	6,5%	7,6%	5,5%
1992		5,7%	5,7%	7,5%	5,3%
1993		4,0%	4,0%	6,4%	4,9%
1994		3,5%	3,5%	4,8%	4,3%
1995		3,5%	3,5%	4,5%	4,3%
1996		21,2%	3,5%	4,5%	3,2%
1997		17,7%	2,6%	3,4%	2,0%
1998		15,1%	2,1%	2,3%	1,4%
1999			1,8%	2,3%	2,9%
2000			2,0%	2,3%	4,0%
2001			2,0%	3,5%	2,7%
2002			2,0%	3,9%	4,0%
2003			2,0%	3,8%	2,6%
2004			8,8%	2,8%	3,2%
2005			4,5%	2,5%	4,2%
2006			5,4%	4,8%	2,4%
2007			5,5%	4,0%	4,3%
2008			5,1%	5,1%	0,8%
2009			4,0%	3,2%	1,0%
2010			1,5%	0,9%	3,3%
2011			1,2%	0,5%	2,0%
2012			-	-0,3%	2,7%
2013			0,7%	-0,9%	0,2%

Fuentes: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE), González Güemes, Pérez Domínguez (2005).

2.2. INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA

La cobertura o incidencia de los salarios mínimos en nuestro país, teniendo en cuenta los datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral, así como los recogidos en *Eurostat*, es muy reducida, pues solamente el 0,9 % del total los trabajadores lo perciben. Pero esta incidencia es inferior o superior en función de los grupos de población que se analicen, ya que los adolescentes y las mujeres son los colectivos que, mayoritariamente, los reciben.

Utilizando datos extraídos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2011, publicada por el INE, se pueden observar las ganancias que obtienen los trabajadores, con respecto al SMI, diferenciándose en función del sexo.

El porcentaje de mujeres trabajadoras que reciben el SMI o una cantidad inferior al SMI es del 16,4 %, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es muy inferior (6,8 %).

Cuadro 2.4

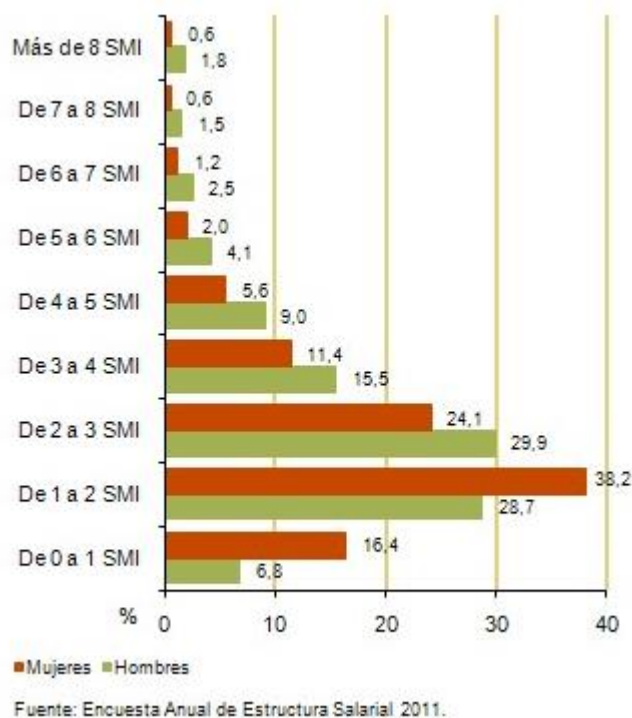
Trabajadores en función de su ganancia anual con respecto al SMI (% total de trabajadores sin diferencia de jornada)

	%			%		
	Mujeres			Hombres		
	2011	2010	2009	2011	2010	2009
De 0 a 1 SMI	16,4	15,5	15,3	6,8	6,0	5,7
De 1 a 2 SMI	38,2	39,3	39,2	28,7	29,2	30,0
De 2 a 3 SMI	24,1	23,6	23,8	29,9	30,7	30,5
De 3 a 4 SMI	11,4	10,9	10,8	15,5	15,4	15,0
De 4 a 5 SMI	5,6	5,6	6,3	9,0	8,5	9,0
De 5 a 6 SMI	2,0	2,3	2,5	4,1	4,2	4,2
De 6 a 7 SMI	1,2	1,3	1,1	2,5	2,5	2,4
De 7 a 8 SMI	0,6	0,7	0,7	1,5	1,6	1,5
Más de 8 SMI	0,6	0,8	0,5	1,8	1,9	1,7

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE (2011).

También resulta interesante apreciar que el mayor porcentaje de mujeres (38,2 %) percibe entre una cantidad ligeramente superior al salario mínimo y dos veces éste, mientras que en el caso de los hombres, mayoritariamente reciben, como mínimo, el doble del SMI e incluso el triple, un 29,9 %.

Gráfico 2.3. Ganancias de los trabajadores con respecto al SMI por sexos



Con respecto a la incidencia del salario mínimo por edades, según los datos del PHOGUE (Panel de Hogares de la Unión Europea), en 1998, en España, en torno al 20 % de los trabajadores de 16 a 19 años cobraban un salario equivalente e incluso inferior al SMI. En 2006 en la Encuesta de Condiciones de Vida quedaba reflejado que seguían siendo el colectivo que, en mayor porcentaje, lo percibía, pero éste había descendido hasta el 6% (Llorente *et al.*, 2009). En la actualidad, debido a los efectos de la crisis económica, el porcentaje se ha incrementado considerablemente hasta alcanzar el 18,90%.

2.3.INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM).

Es el índice que se utiliza en España como referencia para la asignación de ayudas y subsidios en función de los ingresos. Se introdujo el 1 de julio de 2004, en sustitución del Salario Mínimo Interprofesional, cuya utilización se restringió al ámbito laboral. Su aparición permite que un crecimiento considerable del SMI no afecte a todo el sistema de ayudas y subsidios, pues hasta ese momento servía como indicador de acceso a prestaciones sociales (cuantía mínima y máxima de la prestación por desempleo, subsidio agrario, etc.) así como ayudas para viviendas de protección de oficial, becas, pensiones y justicia gratuita (véase Cuadro 2.3). De hecho, desde 2007, siempre ha sido superior el incremento del salario mínimo que el del IPREM.

La cuantía de este indicador se determina anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado teniendo en consideración la previsión de la inflación y después de que el Gobierno consulte previamente a las organizaciones empresariales y sindicales más importantes.

Cuadro 2.2. Incrementos del IPREM y del SMI desde 2007

Año	Variación del IPREM	Variación del SMI
2007	4,2%	5,5%
2008	3,5%	5,1%
2009	2,0%	4,0%
2010	1,0%	1,5%
2011	0,0%	1,2%
2012	0,0%	0,0%
2013	0,0%	0,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Cuadro 2.3

Sistema de protección al desempleo

SMI	IPREM
PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVO	
<p>Cómputo de la rentas de los hijos para fijar las cuantías máximas y mínimas de la prestación y en relación con la estimación de las responsabilidades familiares.</p>	<p>Cuantía máxima/mínima:</p> <p><i>Máxima:</i> 175% del IPREM para trabajadores sin hijos.</p> <p>200% del IPREM para trabajadores con un hijo.</p> <p>225% del IPREM para empleados con más de un hijo.</p> <p><i>Mínima:</i> 80% del IPREM para trabajadores sin hijos</p> <p>107% del IPREM para empleados con hijos.</p>
SUBSIDIO POR DESEMPLEO (NIVEL ASISTENCIAL)	
<p>Los requisitos de las rentas y, en su caso, responsabilidades familiares para el acceso y mantenimiento de la misma</p>	<p>Cuantía general del subsidio: 80% del IPREM mensual vigente.</p> <p>*Mayores 45 años: se determinará en función de las responsabilidades familiares:</p> <p>80% del IPREM con 1 o ningún familiar a su cargo</p> <p>107% del IPREM con 2 familiares a su cargo</p> <p>133% del IPREM con 3 o más familiares a su cargo</p>

Fuente: González Güemes, Pérez Domínguez (2005).

3. EL SALARIO MÍNIMO EN ALGUNOS PAÍSES DE LA OCDE.

En los siguientes apartados se pone énfasis en las principales características de los salarios mínimos de los países más importantes de la OCDE, analizando su ámbito de aplicación, sus variantes y exclusiones y la existencia o no de submínimos por edad.

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN ALGUNOS PAÍSES DE LA OCDE.

En este epígrafe se comparan las fechas de entrada en vigor de los SMI en los principales países de la OCDE, así como la manera de determinarse en cada uno de ellos, ya sea mediante leyes o negociación colectiva.

Cuadro 3.1. Características del SMI en los principales países de la OCDE

País	Entrada en vigor	Características
Alemania	2015*	Actualmente no existe un salario mínimo nacional. Existen distintos salarios mínimos por sectores.
Bélgica	1975	Se determina mediante negociación colectiva.
España	1963	Existe un salario mínimo legal nacional, mejorado por los convenios colectivos.
Francia	1950	Existe un salario mínimo legal nacional, mejorado por los convenios de ramas.
Reino Unido	1999	También existe un salario mínimo legal nacional. Desde 1993 a 1999 no hubo salario mínimo. Con anterioridad a 1993 era fijado por los Consejos Salariales (<i>Wages Councils</i>).
Grecia	1953	Se establece mediante negociación colectiva, aunque lleva “congelado” desde 2012 por decisión del gobierno.

Holanda	1968	Existe un salario mínimo legal nacional. Además, el gobierno puede alterar o suspender el incremento del salario mínimo si la tasa de desempleo está por encima de cierto nivel.
Italia		No hay salario mínimo nacional. Existen distintos salarios mínimos por sectores.
Luxemburgo	1944	Hay un salario mínimo legal de ámbito nacional.
Portugal	1974	Salario mínimo legal nacional establecido por el gobierno tras consultar a la <i>Comisión Permanente para la Cooperación Social</i> . Puede ser mejorado por los convenios colectivos
Estados Unidos	1938	Salario mínimo federal, aunque pueden existir salarios mínimos para cada estado iguales o por encima de él

Fuentes: Dolado *et al.* (1996), OCDE (1998), Neumark y Wascher (2004), Low Pay Commission, Dept. of Trade and Industry, UK (2004).

Como se aprecia en el cuadro 3.1, en la mayoría de los principales países de la OCDE existe un salario mínimo legal nacional, establecido por el gobierno (España, Francia, Reino Unido, Portugal, Holanda, etc.). Un caso especial es el de los Estados Unidos, donde hay un salario mínimo federal pero, al mismo tiempo, cada estado puede establecer el suyo propio, aunque nunca por debajo del mínimo federal. En Bélgica y Grecia, en cambio, es la negociación colectiva quien lo determina de manera exclusiva. Por último, destacar a Alemania e Italia, países en los que existen salarios mínimos por sectores, aunque en el primer caso, como ya se ha comentado, la situación va a cambiar en 2015 con la aparición de un salario mínimo nacional unificado.

3.2. VARIANTES Y EXCLUSIONES DEL SALARIO MÍNIMO EN ALGUNOS PAÍSES DE LA OCDE.

A continuación, se exponen las variaciones del salario mínimo en los diferentes países, así como los grupos de población que quedan excluidos.

Cuadro 3.2. Variantes y exclusiones del SMI

País	Variantes	Exclusiones
Alemania	Algunas industrias poseen submínimos para jóvenes	-
Bélgica	Edad. Hay submínimos para empleados menores de 21 años	Aprendices y trabajadores del sector público
España	-	-
Francia	Edad. Existen submínimos para trabajadores menores de 18 años	Minusválidos, incapacitados, empleados domésticos, trabajadores menores de 18 años con menos de 6 meses de experiencia laboral.
Reino Unido	Edad. Hay submínimos para trabajadores menores de 21 años.	Aprendices con edades comprendidas entre 16 y 17 años.
Holanda	Edad. Submínimos para empleados menores de 23 años. Además, el gobierno puede optar por reducirlo en una determinada empresa o sector si está en peligro su supervivencia.	-
Italia	Algunas industrias poseen submínimos para los jóvenes, al igual que en Alemania.	-

Luxemburgo	Edad. Existen submínimos para los trabajadores menores de 18 años.	-
Portugal	El salario mínimo de la <i>Región Autónoma de las Azores</i> es un 5 % superior al salario mínimo nacional, mientras que en <i>Madeira</i> es un 2 % superior.	-
Estados Unidos	Por Estados. Hay submínimos para menores de 20 años durante sus 90 primeros días de trabajo.	Minusválidos e incapacitados

Fuentes: Dolado *et al.* (1996), OCDE (1998), Neumark y Wascher (2001), Low Pay Comission, Dept. of Trade and Industry, UK (2004), Eurostat (2014).

En el cuadro 3.2 se observa que, salvo España, todos los principales países de la OCDE tienen algunas variaciones en sus salarios mínimos. Se tratan, fundamentalmente, de submínimos para los trabajadores menores de cierta edad (por ejemplo, para los menores de 21 años hay submínimos en el Reino Unido y Bélgica; mientras que para los menores de 18 años los hay en Luxemburgo y Francia). Casos llamativos son los de Portugal, donde en Madeira y Azores el salario mínimo es superior al del resto del país, y el de Alemania e Italia, que tienen submínimos para los trabajadores jóvenes pero únicamente en ciertas industrias y sectores. Con respecto a las exclusiones del SMI, es necesario señalar que sólo aparecen en unos pocos países y que afectan, sobre todo, a los minusválidos e incapacitados (Estados Unidos y Francia) y a los aprendices (Reino Unido y Bélgica).

3.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y SUBMÍNIMOS POR EDAD.

Por último, se comenta el ámbito de aplicación en cada uno de los países analizados y la existencia o no de submínimos por edad.

Cuadro 3.3. Ámbito de aplicación y submínimos por edad

País	Ámbito de aplicación	Determinación	Submínimos por edad
Bélgica	Todos los trabajadores mayores de 21 años del sector privado	Indiciación automática de los salarios (semestral)	Salario mínimo reducido para menores de 21 años (del 70% para jóvenes de 16 hasta el 94% para jóvenes de 20 años)
Francia	Trabajadores mayores de 18 años	Decreto del Consejo de Ministros a propuesta de la <i>Comisión Nacional de convenios colectivos</i>	Salario mínimo reducido para empleados menores de 18 años (del 80% para los de 16 años y del 90% para los de 17)
Holanda	Trabajadores a partir de 23 años	Ley del Ministerio de Trabajo a propuesta del <i>Consejo Socioeconómico</i>	Submínimos para menores de 23 años, que fluctúan entre el 85% para los de 22 y el 30% para los de 17 años
Portugal	Todos los trabajadores	Decreto del gobierno en base a consultas con las partes del convenio	No hay
España	Todos los empleados	Decreto de gobierno en base a consultas con las partes del convenio	No existen desde 1998

Grecia	Todos los trabajadores	Decisión de las partes del convenio en el marco de un acuerdo macroeconómico (actualmente se encuentra “congelado”)	No existen
Reino Unido	Trabajadores mayores de 22 años, excepto jóvenes en formación	Se revisa regularmente de acuerdo con las recomendaciones de una comisión independiente (<i>Low Pay Commission</i>)	Salario mínimo reducido para menores de 22 años (del 62% para jóvenes de 16 y 17 años y del 85% para los que oscilen entre los 18 y 21)
Luxemburgo	Empleados mayores de 18 años	Indiciación a los precios al consumo	40% del SMI para los trabajadores de 15 años, 70% para los de 16 y 80% para los de 18
Estados Unidos	Todos los empleados de más de 20 años	Revisión periódica por parte del Congreso	Submínimo para menores de 20 en sus 90 primeros días de empleo

Fuentes: OCDE (1998), Burgess/Usher (2003), Low Pay Commission (2004), Instituto de Economía Alemana, Colonia (2004), Eurostat (2014).

En cuanto a los submínimos por edad, es fundamental constatar que, salvo España y Portugal, el resto de países importantes de la OCDE los tienen fijados, aunque en cada uno de ellos varía la cantidad percibida con respecto al SMI. Por otra parte, la forma de determinarse también es muy heterogénea, aunque resulta mayoritaria la vía que consiste en un decreto del gobierno en base a consultas con las partes del convenio (España o Portugal, por ejemplo).

3.4. EL SALARIO MÍNIMO DE LOS PRINCIPALES PAÍSES DE LA OCDE Y SU EVOLUCIÓN.

3.4.1 Estados Unidos

En Estados Unidos entró en vigor el 24 de octubre de 1938, bajo el “*Acta de Estándares Justos de Trabajo*” y se fijó inicialmente en 0,25\$ la hora. Exactamente un año después fue incrementado hasta 0,30\$ la hora y no volvió a elevarse hasta el fin de la Segunda Guerra Mundial en 1945, cuando se estableció en 0,40\$/hora.

Originalmente, desde 1938 a 1961, el SMI únicamente cubría a aquellos trabajadores que se dedicaban a la producción de bienes para el comercio interestatal. El cambio se produjo con la enmienda de 1961, que extendió la cobertura del salario mínimo a los empleados de la construcción y estaciones de servicio.

En 1966 hubo una nueva enmienda que añadió la cobertura del SMI a las personas que trabajaban en hospitales, asilos de ancianos, escuelas, hoteles, restaurantes y granjas. Por entonces la cuantía para estos colectivos era de 1\$ la hora, mientras que para los que ya habían sido cubiertos por el acta de 1938 o la enmienda de 1961, ascendía a 1,40\$/hora.

Posteriormente, se realizaron nuevas enmiendas que extendieron su cobertura a los demás trabajadores del gobierno, servicios y empleados domésticos.

Con respecto a su cuantía, estuvo en el rango de los 2-3\$ la hora durante la década de los 70, de 3 a 4 durante los años 80, de 4 a 5 en los 90 y saltó por encima de los 7\$ la hora, a principios del siglo XXI.

A partir del 1 de enero de 2014 su cuantía se ha incrementado en 13 estados (en Estados Unidos existe un salario mínimo federal, pero los propios estados tienen capacidad para incrementarlo por encima de él, pero no para establecerlo por debajo). Por ejemplo, en Nueva Jersey y Nueva York, donde se encontraba en 7,25\$ la hora, que corresponde al mínimo federal, ha ascendido a 8,25 y 8, respectivamente.

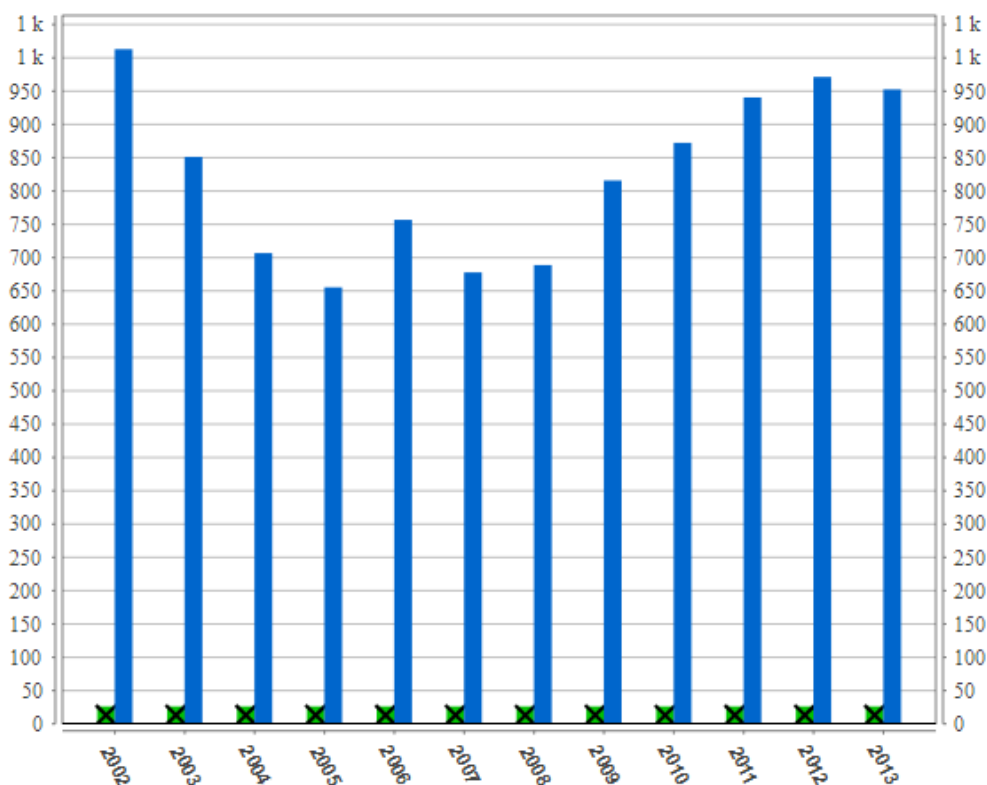
También ha aumentado en Connecticut en 45 centavos y en Rhode Island en 25, mientras que en los estados de Arizona, Colorado, Florida, Missouri, Montana, Ohio, Vermont, Oregón y Washington ha ascendido en 15 centavos, con el fin de adaptarse al creciente “coste de la vida”.

Respecto a los trabajadores más susceptibles a este incremento se encuentran las mujeres, los jóvenes, trabajadores de color y empleados de cadenas de comida rápida.

En cuanto a las diferencias entre unos estados y otros, destacar que siguen siendo bastante grandes ya que mientras que en el estado de Washington el salario mínimo por hora es de 9,32 \$/h y en Oregón de 9,10 \$/h, hay 29 estados que permanecen en el mínimo federal, que se sitúa en los 7,25.

Según la OCDE, el SMI (mínimo federal) se encuentra actualmente en los Estados Unidos en 952 euros mensuales. Su evolución en los últimos 12 años ha sido muy variable, como se puede comprobar en el siguiente gráfico:

Gráfico 3.4. Evolución del SMI en Estados Unidos desde 2002



Fuente: Eurostat, 2014.

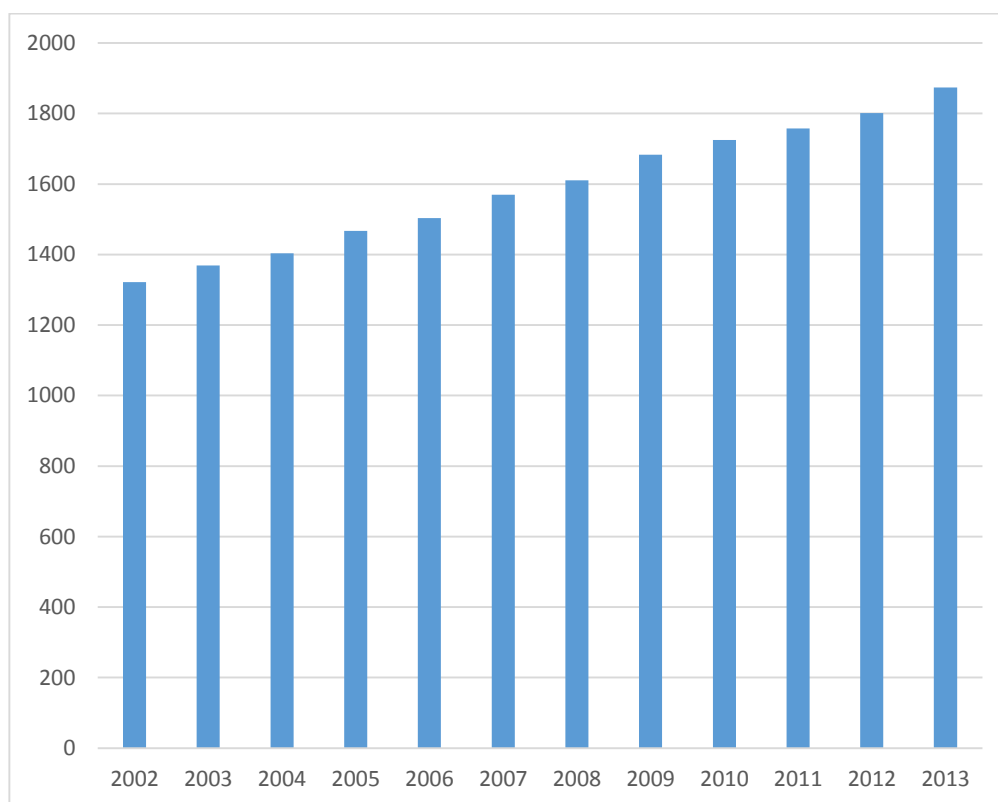
3.4.2. Luxemburgo

Luxemburgo, país pionero en el establecimiento de un salario mínimo en Europa, lo fijó en 1944, tras la Declaración de Filadelfia de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la que se reconoció *“la obligación solemne de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan garantizar un salario mínimo vital para todos los que tengan un empleo y necesiten esta clase de protección”*.

Recientemente ha optado por seguir el ejemplo de Francia, es decir, incrementar el SMI por encima de la evolución de los precios, Por ejemplo, en 2013 subió 47€ mensuales, un 2,47 % más con respecto al año anterior, muy por encima del 1,5 % que ha crecido el IPC durante el mismo año.

Tal y como se puede observar en el gráfico 3.5 el salario mínimo en Luxemburgo ha crecido constantemente año a año desde 2002, a diferencia del resto de países analizados, en los que se han producido disminuciones o alguna “congelación” del mismo, especialmente a partir de la crisis económica.

Gráfico 3.5. Evolución del salario mínimo en Luxemburgo desde 2002



Fuente: Eurostat, 2014.

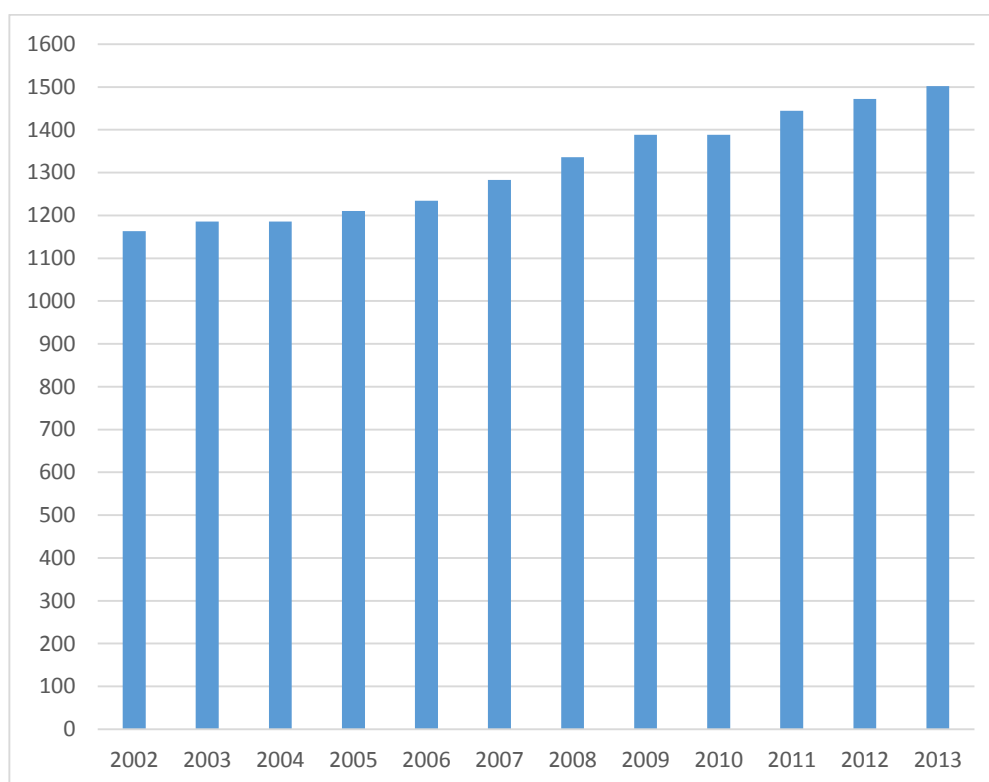
3.4.3. Francia

En Francia se fijó por primera vez en 1950 y ha ido incrementándose paulatinamente desde 1999, en la proporción en que han ido aumentando los precios al consumo, con la salvedad de este último año en que ha crecido en 15 euros mensuales, un 1,04 % más con respecto al año anterior, porcentaje mayor que el 0,7 % en que se ha incrementado el IPC. Por tanto, los trabajadores han ganado poder adquisitivo.

Se trata de un salario mínimo legal nacional, que puede ser mejorado por los convenios colectivos.

Su evolución durante los últimos doce años se puede apreciar en el gráfico 2.6. Al igual que en Luxemburgo, la tendencia ha sido creciente, aunque en 2004 y en 2010 se mantuvo constante.

Gráfico 3.6. Evolución del salario mínimo en Francia desde 2002



Fuente: Eurostat, 2014.

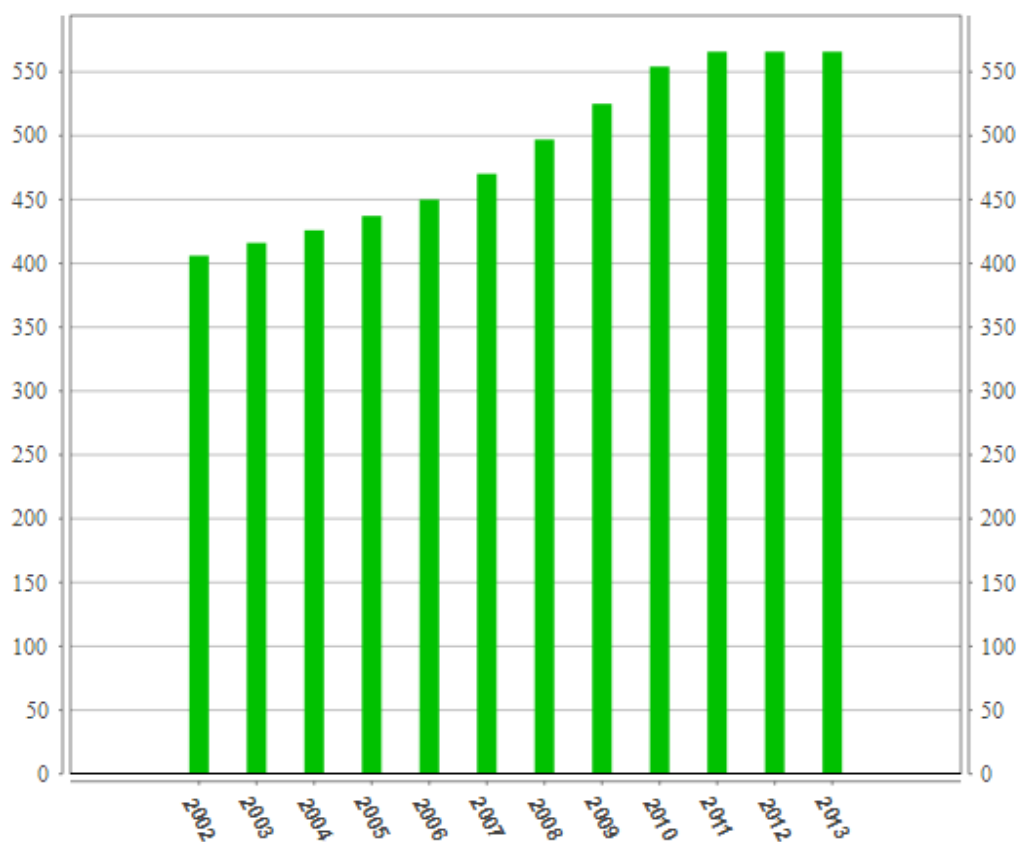
3.4.4. Portugal

En Portugal, país en el que el SMI fue fijado por primera vez en 1974 tras la *Revolución de los Claveles* y donde su evolución ha estado ligada principalmente a la inflación y a la coyuntura económica, se mantiene constante desde 2010 en los 566€, tal y como se puede observar en el gráfico 2.7, lo que se ha traducido en una importante pérdida de poder adquisitivo para sus receptores en los últimos años.

En cambio, en los años anteriores a 2010 había protagonizado un importante crecimiento, pasando de estar ligeramente por encima de los 400€ mensuales en 2002 a estar por encima de los 550€ ocho años después.

Se trata de un salario mínimo legal nacional, establecido por el gobierno tras consultar a la *Comisión Permanente para la Cooperación Social*. Puede ser mejorado por los convenios colectivos.

Gráfico 3.7. Evolución del SMI en Portugal desde 2002



Fuente: Eurostat, 2014.

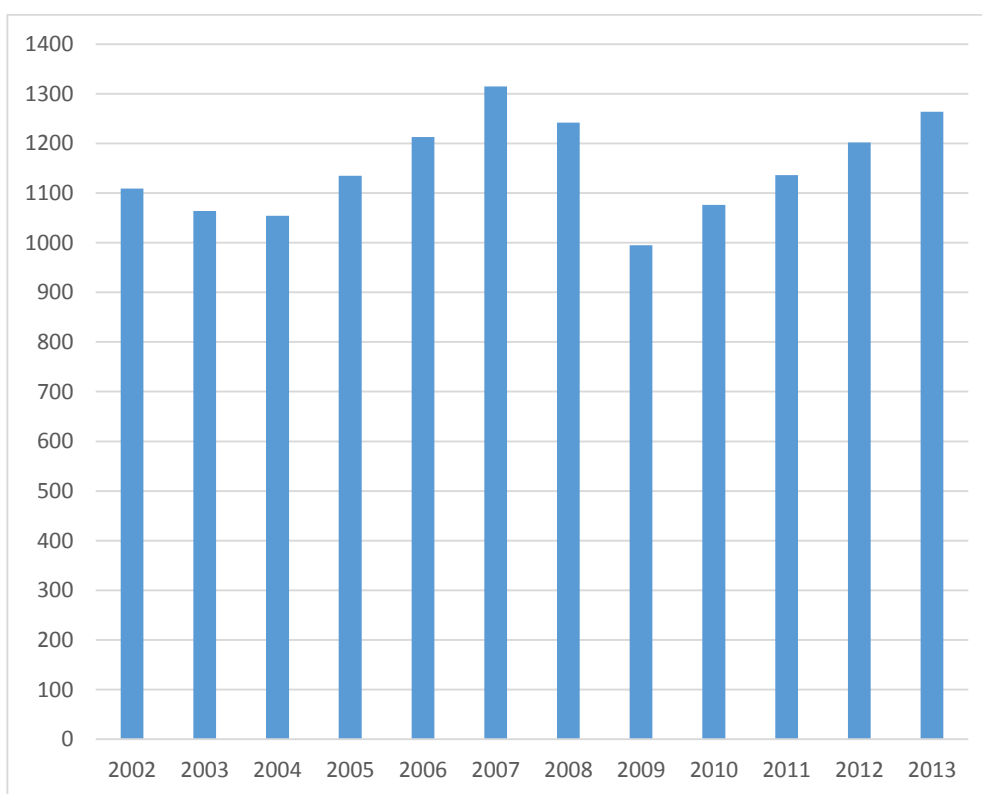
3.4.5. Reino Unido

Reino Unido, donde no estuvo vigente entre 1993 y 1999 después de la supresión de los *Wages Councils* (creados en 1909), el SMI fluctúa considerablemente, ya que es revisado regularmente por una comisión independiente, que es la *Low Pay Commission* y que año a año lo fija.

De esta manera se puede destacar la caída que ha sufrido en 2014, pues ha pasado de 1.264€ a 1.217€ y la que protagonizó en 2009, por ejemplo, en la cual descendió de los 1.242€ a 995€, cayendo casi 250€ en sólo un año (véase gráfico 2.8).

La enorme variabilidad del salario mínimo en el Reino Unido queda reflejada en el siguiente gráfico, caracterizado por sus continuas subidas y bajadas:

Gráfico 3.8. Evolución del salario mínimo en el Reino Unido desde 2002

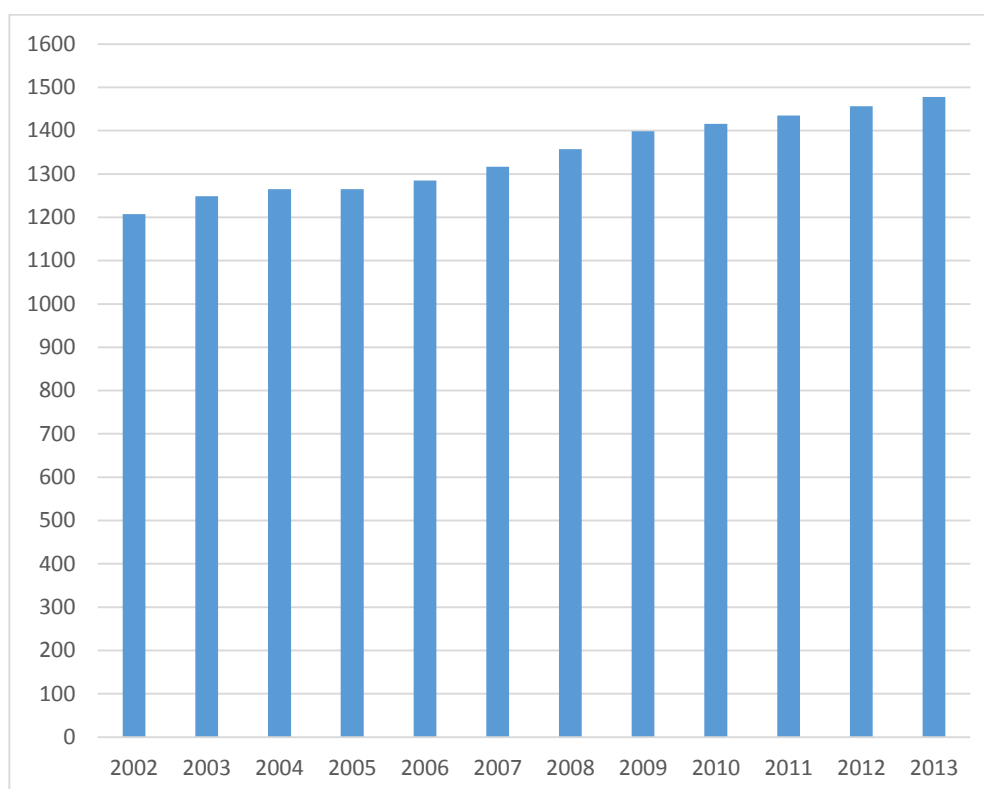


Fuente: Eurostat, 2014

3.4.6. Holanda

Holanda, uno de los países de la OCDE con el SMI más alto y donde depende del salario medio negociado en el sector privado, ha apostado por seguir aumentándolo paulatinamente. De hecho, en 2014 se ha elevado en 1,14 %, aunque no lo suficiente para contrarrestar el incremento del IPC que ha sido del 1,7 %. Fue fijado por primera vez en 1968 y es el gobierno quien lo determina anualmente por ley.

Gráfico 3.9. Evolución del salario mínimo en Holanda desde 2002



Fuente: Eurostat, 2014

3.4.7. Alemania

En 2015 se va a crear un salario mínimo unificado de 1.360€ mensuales, que va a representar el 56 % del salario medio del país y, por tanto, sustituirá a los salarios mínimos sectoriales vigentes. Aunque dicho proyecto no se va a aplicar a los menores de 18 años, los becarios, los desempleados de larga duración durante los seis primeros meses contractuales, ni tampoco a los que tengan los famosos “*minijobs*”. Aun así, representa un profundo cambio en las relaciones laborales en Alemania, donde históricamente sindicatos y patronal establecían las condiciones salariales de manera exclusiva.

3.5. TRABAJADORES AFECTADOS POR EL SALARIO MÍNIMO EN LA OCDE.

En este apartado, se analiza el porcentaje de trabajadores afectados por el SMI en los principales países de la OCDE.

Cuadro 3.4. Trabajadores afectados por el salario mínimo

	1985 García de Blas	1993 Dolado <i>et al.</i>	2003 Eurostat	2013 Eurostat
España	5% asalariados	6% (sobre todo, mujeres, menores de 21 años y trabajadores a tiempo parcial)	0,86%	0,90%
Portugal	20% asalariados	8%	5,69%	11%
Francia	9% asalariados	11%	13,4%	17%
Reino Unido	13% asalariados		1,4% (dato de 2004)	4,2%
Grecia	20% asalariados	20%		17,1%
Holanda		3,2%	2,24%	3,7%
Estados Unidos	6% - 11%	4% (sobre todo, mujeres, jóvenes, trabajadores de color e hispanos)	1,4% (dato de 2005)	5%

Fuentes: García de Blas (1986), Dolado *et al.* (1996), Haugen (2003) y Eurostat (2013).

Como se puede comprobar en la tabla, tanto el porcentaje de trabajadores afectados por los salarios mínimos así como su evolución en el tiempo, difieren en cada país.

Mientras que en Francia se incrementó, entre 1985 y 2003, más de cuatro puntos porcentuales, en otros países como Portugal, España o Reino Unido sucedió la situación contraria y se fue reduciendo hasta situarse por debajo del 1 % como, por ejemplo, en España en 2003. Algo similar sucedió en el Reino Unido y en Portugal, donde se redujo hasta el 5,7 % (teniendo en cuenta que partía de unos valores cercanos al 20 %).

Cabe señalar que en el caso español resulta peculiar este ínfimo porcentaje de empleados que perciben el SMI¹, pues en los países de su entorno como son Francia o Portugal, los porcentajes son muy superiores y, además, protagonizan una tendencia creciente. Por ejemplo, en Francia, alrededor del 17 % de los trabajadores lo reciben, 3,5 puntos porcentuales más que hace 10 años y en Portugal está en torno al 11 %, habiéndose duplicado en una década.

Como se puede apreciar en el cuadro 3.4 estos porcentajes se han visto incrementados desde la irrupción de la crisis económica. Por ejemplo, en Estados Unidos ha pasado del 1,4 % de 2003 al 5 % actual afectando, sobre todo, a jóvenes, hispanos y empleados de establecimientos de comida rápida; en el Reino Unido también se ha elevado desde el 1,4 % hasta el 4,2 % en los últimos diez años y las previsiones auguran que va a continuar creciendo.

Un caso llamativo es de Grecia en el que se ha mantenido en el tiempo el porcentaje de empleados que perciben el salario mínimo, con valores muy altos, en torno a 1 de cada 5 trabajadores.

El motivo principal por el cual los porcentajes son más altos en Grecia y Portugal es el mayor peso relativo de la agricultura en sus economías.

¹ En 2013, en nuestro país, en torno al 0,90 % del total de los trabajadores percibía el salario mínimo, según el Banco de España.

3.6. COMPARACIÓN ENTRE LOS SALARIOS MÍNIMOS Y LOS SALARIOS MEDIOS. ÍNDICES DE KAITZ.

En este epígrafe se comenta la importancia relativa de los salarios mínimos en los países más importantes de la OCDE, comparándolos con respecto a los salarios medios, a través de los *índices de Kaitz*.

Cuadro 3.5. Índices de Kaitz

País	1976	1992	2000	2004	2014
Alemania	0,60	0,55	0,58	-	0,56 (2015)
Bélgica	0,58	0,60	0,49	0,46	0,57
España	0,48	0,32	0,32	0,35	0,39
Francia	0,58	0,50	0,62	0,50	0,62
Holanda	0,64	0,55	0,47	0,62	0,64
Luxemburgo	0,41	0,56	0,49	0,46	0,46
Reino Unido	0,43	0,40	0,42	0,39	0,52
Italia	0,78	0,71	0,71	-	0,61
EE.UU.	0,47	0,39	0,36	0,32	0,34
Portugal	0,48	0,45	0,38	0,43	0,53
Grecia	0,69	0,62	0,51	0,43	-

Fuentes: Dolado et al. (1996), Neumark y Wascher (2004), OCDE (2014).

En primer lugar, cabe destacar los casos de Estados Unidos y España, donde el salario mínimo como porcentaje del salario medio del país partía de unos valores más bajos (en 2004, sólo suponía el 35 % en España y el 32 % en EE.UU.), como se puede apreciar en el cuadro 3.5. Muy próximo a esta situación se encontraba también el Reino Unido, en el que el salario mínimo siempre había estado en torno al 40 % del salario medio.

Pero durante los años de crisis económica, en España, al igual que en otros muchos países, el salario medio ha descendido considerablemente, de tal manera que el *índice de Kaitz* ha aumentado en nuestro país hasta 0,39 pues el salario mínimo actual es de 753 € mensuales, mientras que el medio alcanza los 1.947 €, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En cambio, en Estados Unidos sigue teniendo valores muy bajos hoy en día (34 %).

En una situación similar a España se encuentra Francia, ya que tal y como se puede ver en el cuadro, el salario mínimo ha pasado de representar el 50 % del salario medio del país hace una década al 62 % actual o, por ejemplo, Portugal donde el *índice de Kaitz* en 2004 era de 0,43 y actualmente es de diez décimas superior (el salario mínimo en 2014 es de 566 € y el medio es de 1.078 €).

En el Reino Unido, al igual que en España, Francia o Portugal, el índice ha protagonizado un importante crecimiento en los últimos diez años y se ha debido, fundamentalmente, a la caída del salario medio del país. En 2014, el salario mínimo es de 1.217 € y el salario medio asciende a 2.321 €.

En cambio, en Alemania e Italia, el *índice de Kaitz* siempre ha tenido unos valores por encima del 50 %, de hecho el salario mínimo ha representado aproximadamente el 60% del salario medio en el país germano y el 70 % en Italia, desde que se tienen datos oficiales (se trata de salarios mínimos medios ya que éste varía por sectores). En Alemania, como ya he comentado, se va a crear en 2015 un salario mínimo unificado de 1.360 € mensuales, que va a representar el 56 % del salario medio del país y que va a sustituir a los salarios mínimos por sectores vigentes en la actualidad.

En el caso de Italia hay que tener en cuenta también que no hay un único salario mínimo nacional, sino que varía entre los distintos sectores de la economía. El salario mínimo medio ronda los 1.150 € y el medio del conjunto de trabajadores es de 1.898 €.

Por último, señalar a Bélgica y Luxemburgo, en los que el salario mínimo como porcentaje del salario medio ha estado siempre muy próximo al 50 % desde su creación. Luxemburgo tiene un salario medio de 4.200 € mensuales y uno mínimo de 1.921 € -representa el 46 %- mientras que en Bélgica el salario medio asciende a los 2.616 € mensuales y el mínimo a 1.502 € -representa el 57% -.

3.7. COMPARATIVA DEL SALARIO MÍNIMO POR HORA TRABAJADA.

Según los datos que proporciona la OCDE y que se encuentran ajustados a la *paridad del poder adquisitivo*, es decir, que han tenido en consideración el coste de la vida de cada país, los salarios mínimos por hora de los principales países de la OCDE, ordenados en función de su cuantía, son los siguientes:

Cuadro 3.6. Salario mínimo por hora en algunos países de la OCDE

País	Salario mínimo por hora trabajada
Luxemburgo	10,37 \$/hora
Francia	10,17 \$/hora
Australia	9,77 \$/hora
Bélgica	9,46 \$/hora
Holanda	9,25 \$/hora
Irlanda	8,97 \$/hora
Reino Unido	8,24 \$/hora
Canadá	7,59 \$/hora
Estados Unidos	7,25 \$/hora
Japón	6,29 \$/hora
España	4,55 \$/hora
Grecia	4,28 \$/hora
Portugal	3,83 \$/hora
México	0,80 \$/hora

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE (2014).

Como se observa en el cuadro, los salarios mínimos más altos se encuentran en Luxemburgo, Francia, Australia, Bélgica y Holanda (todos por encima de los 9 \$/hora). En una situación intermedia están Reino Unido, Estados Unidos y Japón; mientras que en España, Grecia y, sobre todo, Portugal no se superan los 5 \$/hora, aunque éstos siguen muy por encima de los de otros países como México, donde se encuentra incluso por debajo del dólar por hora trabajada.

4. CONCLUSIONES

A lo largo de este análisis, se ha tratado de explicar el funcionamiento de los salarios mínimos, así como su influencia e incidencia en el contexto económico, en primer lugar, en España y, posteriormente, en los principales países de la OCDE. De este modo, se han comentado elementos tan interesantes como su ámbito de aplicación, las variantes y exclusiones en cada uno de los países, la existencia o no de submínimos por edad y sus principales características, que son heterogéneas y difieren en cada caso.

En España, una de las primeras conclusiones que se puede extraer es que su incidencia en el cómputo general de la población es muy limitada, pues el porcentaje de trabajadores afectados por el SMI, tradicionalmente, ha sido muy bajo (entre las causas se encuentra el gran peso de la economía sumergida en el ámbito nacional). De hecho, según el Banco de España, sólo el 0,90% lo percibían en 2013, aunque dicho porcentaje varía considerablemente en función del sexo y la edad. Los jóvenes y las mujeres son sus principales perceptores -Llorente *et al.* (2009)-.

Tampoco hay que olvidar que se trata de un país, donde el SMI representa únicamente el 39 % del salario medio, a diferencia de lo que sucede en otros países como Francia, Holanda, Reino Unido o Bélgica, en los que supera el 50 %.

Por otra parte, resulta fundamental destacar el cambio que se produjo en 2004 en esta materia, con el cambio de gobierno acontecido, a partir del cual, se decidió incrementar el SMI por encima de la variación del salario medio, a diferencia de lo que había sucedido anteriormente, hasta que en 2012 se optó por congelarlo debido a la situación económica existente. También se produjo la aparición del IPREM (1 de julio de 2004) que permitió que ante una subida del SMI no se viese afectado todo el sistema de ayudas y subsidios, ya que hasta ese momento era el indicador utilizado para acceder a prestaciones sociales, viviendas de protección oficial o justicia gratuita.

Por último, señalar que es uno de los pocos países, junto con Portugal, en que no existen submínimos por edad, desde 1998.

Del estudio de los principales países de la OCDE, se puede extraer, en primer lugar, que mayoritariamente los países que la componen tienen un salario mínimo, ya sea establecido por el gobierno como sucede en el Reino Unido, Francia, Holanda, Estados Unidos o Portugal, o bien a través de la negociación colectiva (Bélgica y Grecia). Los casos más llamativos son los de Italia y Alemania, en los que están vigentes mínimos salariales sectoriales, aunque en el caso alemán el contexto cambiará en 2015 con la aparición de un salario mínimo nacional unificado.

En cuanto a los *índices de Kaitz*, mientras que Estados Unidos, tradicionalmente, ha tenido unos valores muy bajos, al igual que España, otros países, como se ha comentado anteriormente, poseen unos valores muy superiores, incluso por encima del 60 % (Holanda o Francia, por ejemplo).

Por otra parte, la gran heterogeneidad que caracteriza a esta materia entre los distintos países, también se pone de relieve en la incidencia en los trabajadores, pues mientras que en Estados Unidos y Reino Unido (además de España) el porcentaje de empleados afectados no supera el 5 %, en Francia, Grecia y Portugal se sobrepasa el 10 %, sobre todo, en los dos primeros. Las diferencias se manifiestan, además, en el hecho de que los submínimos aplicados por edades sean distintos en cada país, salvo España, Portugal y Grecia que decidieron prescindir de ellos.

Por último, es necesario tener en cuenta que la tendencia en los principales países de la OCDE, en estos últimos años, marcados totalmente por la grave crisis económica, ha sido congelar los salarios mínimos interprofesionales (España en 2012, Portugal lo lleva haciendo desde 2010, Grecia desde 2012) o incrementarlos por debajo de las subidas del índice de precios al consumo, lo que se ha traducido en una pérdida de poder adquisitivo muy importante para los empleados. En este sentido, merecen ser resaltados, Francia y Estados Unidos, que han optado por revertir dicha situación e incrementar el SMI por encima de las variaciones de los índices de precios al consumo, con el fin de aumentar el poder adquisitivo de sus perceptores.

BIBLIOGRAFIA

Blázquez, M., Herrarte, A., Llorente, R., Moral, J. y Sáez, F. (2009): *Aspectos teóricos y empíricos de los efectos del salario mínimo en el empleo. Análisis para España y la Comunidad de Madrid (2000-2007)*.

Cebrián, I., Rodríguez, C., Toharia, L. y Pitarch, J. (2008): *Estudio de los efectos de un aumento del salario mínimo interprofesional en el empleo*, Informe elaborado para el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Cebrián, I., Rodríguez, C., Toharia, L. y Pitarch, J. (2010): "Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española", *Revista de Economía Laboral*, 7, pp. 1-38.

Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D. y Teulings, C. (1996): "The economic impact of minimum wages in Europe", *Economic Policy*, Octubre, pp. 219-372.

Dolado, J. J. y Felgueroso, F. (1997): "Los efectos del salario mínimo: evidencia empírica para el caso español", *Moneda y Crédito*, 204, pp. 213-254.

García De Blas, A. (1986): "Barreras salariales a la contratación de los jóvenes", *Papeles de Economía Española*, 26, pp. 311-324.

González, I. (1997): "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo de adolescentes, jóvenes y mujeres: evidencia empírica para el caso español", *Cuadernos Económicos de ICE*, 63, pp. 31-48.

González, I. y Pérez, C. (2000): "El efecto de las regulaciones salariales sobre el empleo: el caso de los salarios mínimos", *Boletín Económico de ICE*, 2640.

González, I., Pérez, C. y Jiménez, S. (2005): "Los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil en España: nueva evidencia con datos de Panel", *Revista Asturiana de Economía*, 27, pp. 147-168.

González, I., Pérez, C. y Rodríguez C. (2013): "Los efectos del incremento del Salario Mínimo Interprofesional sobre el empleo de los trabajadores inmigrantes en España", *El Trimestre económico*, 79, pp. 379-414.

Low Pay Commission (2004): *Report, Protecting Young Workers, The National Minimum Wage*, Dept. of Trade and Industry, UK.

Neumark, D. (2001): "The employment effects of minimum wages: Evidence from a prespecified research design", *Industrial Relations Review*, 40, pp.121-144.

Neumark, D. y Wascher, W. (2007): "Minimum wages and employment", *Discussion Paper*, 2570, IZA, Bonn.

Neumark, D. y Wascher, W. (2010): *Minimum Wages*, Massachusetts Institute of Technology.

ANEXOS

1. EFECTOS DEL SMI SOBRE EL EMPLEO.

Para analizar las consecuencias del salario mínimo sobre el empleo de los colectivos más sensibles, se han realizado numerosos estudios empíricos, tanto en España como en el resto de países. Por ejemplo, en Estados Unidos cabe destacar el realizado por Neumark y Wascher en 2010, que resume las conclusiones de una serie de trabajos expuestos a continuación; mientras que en España se puede subrayar el elaborado por González *et al.* (2013) sobre los efectos en el empleo inmigrante.

Estudio	Trabajadores estudiados	Efecto sobre el empleo
Card (1992)	Trabajadores en comercios minoristas	Positivo (0,04)*
Neumark y Wascher (1992, 1994)	Trabajadores 16-24 años	Negativo (-0,1/ -0,2)
Card, Katz y Krueger (1994)	Trabajadores de restaurantes de comida rápida (Nueva Jersey y Pennsylvania)	Positivo (0,63 – 0,73)
Kim y Taylor (1995)	Trabajadores de grandes almacenes	Negativo (-0,15/ -0,2)
Deere, Murphy y Welch (1995)	Adolescentes	Negativo (hombres entre -0,27 y -0,36; mujeres entre -0,42 y -0,49)
Currie y Fallick (1996)	Jóvenes	Negativo (-0,19/ -0,24)

Neumark y Wascher (1998)	Trabajadores de restaurantes de comida rápida	Negativo (-0,1/ -0,25)
Zavodny (2000)	Adolescentes	Negativo (-0,02/ -0,12)
Williams y Mills (2001)	Adolescentes	Negativo (-0,3/ -0,5)
Couch y Wittenburg (2001)	Adolescentes	Negativo (-0,41/ -0,58)
Neumark y Wascher (2002)	Población 16-24 años	Negativo (-0,13/ -0,21)
Neumark y Wascher (2004)	Adolescentes (15-19 años), Jóvenes (20-24 años)	Negativo (-0,18/ -0,24 para adolescentes y -0,13/ -0,16 para jóvenes)
Campolieti, Gunderson y Riddell (Canadá, 2006)	Adolescentes	Negativo (-0,17/ -0,44)
Sabia (2006)	Adolescentes	Negativo (-0,18/ -0,33)
Singell y Terborg (2007)	Empleados de hoteles y posadas	Positivo (0,15 – 0,16)

* Valor de las elasticidades estimadas.

Las diferencias en los resultados se deben a la falta de unanimidad que existe en torno a las bases de datos y metodologías empíricas a utilizar para analizar los efectos de incrementar o reducir el SMI. Aun así, se puede observar que en la mayoría de los casos, en más del 80 % de los estudios, se llega a la conclusión de que un aumento de los salarios mínimos provoca una reducción del empleo tanto en adolescentes como en jóvenes, aunque en una mayor proporción en los primeros, sobre todo, cuando tienen una escasa formación.

A continuación, se exponen los resultados de los principales trabajos realizados en España para conocer el impacto del SMI sobre el empleo de los adolescentes, jóvenes, adultos y mujeres:

IMPACTO DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE EL EMPLEO EN ESPAÑA				
Autores	Adolescentes (16-19 años)	Jóvenes (20-24 años)	Adultos (25 y más)	Mujeres
Pérez Domínguez (1995)	-0,61	-0,20	0,00	
Dolado <i>et al.</i> (1997)	-0,15	0,063		
González Güemes (1997)	<u>Masculino</u> (-0,12; -0,20) <u>Femenino</u> (-0,16; -0,19)	0,04	Inapreciable	-0,04
Pérez Domínguez <i>et al.</i> (2002)	<u>16-19 años</u> (-0,27; -0,28) <u>16-17 años</u> (-0,18, -0,25) <u>18-19 años</u> (-0,60; -0,65)			
González Güemes <i>et al.</i> (2003)	-0,54			
Neumark & Wascher (2004)	-0,16	0,30		
Cebrián <i>et al.</i> (2009)				

Fuente: González Güemes, Pérez Domínguez y Rodríguez Caballero (2013).

Como se aprecia en la tabla, todos los autores coinciden en que una subida del SMI afecta negativamente al empleo de los adolescentes, mientras que en el caso de los jóvenes hay diversidad de resultados. Para los adultos y las mujeres, una variación del salario mínimo tiene un efecto prácticamente inapreciable sobre su empleo.

