

Los salarios mínimos y el empleo juvenil

¿Tiende la existencia de un salario mínimo a impedir que los jóvenes consigan trabajo? Muchos economistas siguen sosteniendo que sí pero las opiniones están cambiando.

Grant Belchamber

Funcionario de investigación
Consejo Australiano de Sindicatos

En el mercado pronto se ajustará con suficiente precisión para todos los fines prácticos la valoración de las distintas calidades de mano de obra. Esta depende mucho de las calificaciones comparativas del trabajador como así también de la intensidad de la labor realizada. Una vez armada, la escala está sujeta a muy pocas variaciones. Si la jornada laboral de un joyero es más valiosa que la de un trabajador común, hace tiempo que esto se ha estipulado y ubicado en su correspondiente posición de la escala de valores.

David Ricardo, *Principios de economía política y tributación*, 1817.

Cuanto más elevado sea el salario mínimo, mayor será la cantidad de trabajadores que lo perciban que serán despedidos.

George J. Stigler, «The Economics of Minimum Wage Legislation», *American Economic Review*, 1946, volumen 36 (junio), págs. 358-365.

Los debates sobre el salario mínimo invariablemente generan mucho calor pero arrojan muy poca luz. Esto se agudiza aún más cuando el tema es el salario mínimo de los trabajadores jóvenes. Los argumentos que se presentan con respecto al salario mínimo para los jóvenes reflejan los que se utilizan para el salario mínimo de los trabajadores adultos¹. En algunos puntos se cambia un poco el énfasis pero las cuestiones básicas son las mismas en ambos contextos.

Los sindicatos de muchos lugares del mundo están a favor de que se estipulen salarios mínimos efectivos². Los salarios mínimos efectivos son salarios mínimos que se pueden exigir. En el peor de los casos, los salarios mínimos efectivos limitan la explotación de los grupos vulnerables de trabajadores; en el mejor de los casos, los salarios mínimos otorgan a todos los trabajadores un salario vital.

Los salarios son los ingresos de los trabajadores, originados por la venta de su poder laboral. Cuando las demás cosas son iguales, los índices salariales más elevados permiten que los trabajadores satisfagan mejor sus necesidades. En el caso de los trabajadores vulnerables (laboralmente débiles) que no pueden obtener convenios colectivos sobre salarios y condiciones de trabajo, los salarios mínimos establecen un piso para los resultados del mercado laboral, que, de lo contrario, se determina a través de un regateo.

Cuando están bien concebidos, los salarios mínimos efectivos, conjugados con una sólida infraestructura de formación, también pueden promover el aumento de las calificaciones.

La oposición al salario mínimo está muy difundida (aunque no generalizada) entre los empleadores, gobiernos y economistas, y, en general, la oposición al salario

mínimo para los jóvenes es aún mayor que la oposición para el salario mínimo para adultos³.

Oposición al salario mínimo: argumentos y evidencias

Los argumentos que se dan para oponerse al salario mínimo pueden clasificarse en dos amplios grupos. En primer lugar, la principal teoría económica de «oferta y demanda» tiene un papel central y preeminente en el mecanismo de fijación de precios en lo concerniente a compensar y establecer un «equilibrio» en los mercados. Los aumentos de precios indican escasez y oportunidades de obtener ganancias si se entra en el mercado; las caídas de los precios indican excedentes y oportunidades de obtener ganancias saliendo del mercado. El mecanismo de precios es la «mano invisible» que equilibra la oferta y la demanda, y tiene un efecto compensador en los mercados. Toda intervención que impida que los precios suban o bajen obstaculiza la función de señalización del sistema de precios e impide alcanzar el equilibrio. En el mercado laboral, los índices salariales son el precio de lo que se compra y se vende.

Dentro del marco de este paradigma, cuando el mercado laboral «compensa», no hay desempleo y, de manera equivalente, la existencia de desempleo se considera una evidencia de que el mercado laboral no está «compensando». La incidencia de desempleo siempre es mayor entre los trabajadores con calificaciones básicas que compiten por puestos de trabajo de baja remuneración, y menor entre los trabajadores de calificaciones más altas y mejor remunerados.

Dentro de esta óptica, las leyes⁴ sobre salario mínimo impiden el ajuste de los *salarios relativos* – es decir, impiden que los salarios de los trabajadores menos remunerados caigan con respecto a los de los demás grupos –, y el resultado es el desempleo. Según esta teoría, los salarios bajos repercuten tanto en la oferta como en la demanda de la mano de obra y originan

tanto que haya menos personas buscando empleo como así también más empleadores contratando mano de obra adicional, sea cual sea el nivel de producción. Por este proceso de ajuste, los salarios de los trabajadores «excedentes en la oferta» caen hasta que se llega a un punto en el que se restablece el equilibrio entre la oferta y la demanda y desaparece el desempleo.

Que los salarios tengan un considerable papel de señalización en el mercado laboral es, en principio, una propuesta que debe ser sometida a prueba y se ha llevado a cabo una larga y sostenida investigación para encontrar evidencias de ello. Se busca una relación estadística entre los excedentes de oferta/demanda de mano de obra, por una parte, y el movimiento de los índices salariales, por otra. Es sorprendente el estrepitoso fracaso de la investigación tratándose, como se trata, de un precepto de importancia tan fundamental para la teoría dominante. En un eminente estudio se resumió lo observado de la siguiente manera:

La estructura de los jornales y salarios [...] concuerda con el suministro de señales indicativas generales, racionalizando los talentos escasos y las calificaciones adquiridas. No obstante, no creemos que las relatividades sean un mecanismo sensible de señalización. Esto abarca las dos afirmaciones siguientes: 1) las relatividades salariales no responden inmediatamente a los cambios de las condiciones subyacentes de oferta y demanda; y 2) la asignación del trabajo no es sensible a los cambios de las relatividades entre los niveles salariales de las principales categorías de mano de obra⁵.

La desregulación del mercado laboral como estrategia para crear empleo, que es el meollo de la política del *Estudio sobre el empleo de la OCDE, 1994*, se marchita y se consume bajo un examen econométrico⁶. La «flexibilidad» del mercado laboral, por la cual se entiende eliminar los «impedimentos», como las leyes sobre salario mínimo, que pretendidamente detienen o suprimen las señales del mercado laboral y el ajuste de los precios relativos de dicho mercado, no es una panacea para el desempleo.

Los fracasos generalizados por encontrar evidencias de que los salarios tendrían un considerable papel de señalización en el ajuste del mercado laboral hicieron que surgieran muchos textos sobre economía laboral que se ocupan de mecanismos alternativos de ajuste. Como dijera hace veinte años el famoso economista Arthur M. Okun, el mercado laboral no se caracteriza tanto por la «mano invisible» como por el «invisible apretón de manos»⁷.

Una segunda y amplia objeción que se hace a los salarios mínimos es que cuando hay niveles obligatorios de salario mínimo, algunos trabajadores no consiguen empleo porque se estipula un salario demasiado alto con relación a la producción de los trabajadores⁸. A partir de cualquier posición inicial, un aumento de los salarios mínimos originará mayor desempleo entre los trabajadores que perciben salarios mínimos.

Para muchos economistas, el planteamiento según el cual las leyes sobre salarios mínimos cuestan puestos de trabajo es sagrado. Se trata de una deducción teórica de los primeros principios, basados en la *teoría de productividad marginal* del valor y de la distribución, que se sitúa en el centro del paradigma predominante en la economía contemporánea. Los protagonistas de la ortodoxia consideran que cuestionar este planteamiento es cometer herejía y encuentran irrisorios esos cuestionamientos⁹.

Sin embargo, el planteamiento se puede someter a prueba e incluso es posible hacerlo más directamente que con los intentos por establecer la relación entre el exceso de demanda/oferta y los movimientos de las relatividades salariales. La prueba conceptualmente simple consiste en observar si al introducirse salarios mínimos o aumentarlos se producen pérdidas de puestos de trabajo. Y de ser así, ¿cuán grande es la pérdida de puestos de trabajo por un aumento dado de los salarios mínimos?

La simplicidad conceptual no implica que las pruebas prácticas sean simples o directas, y la búsqueda de una relación negativa entre los salarios mínimos y el empleo quizás sea el camino más transitado de toda la economía aplicada. Ha sido sor-

prendentemente poco productivo para la historia convencional.

La imposibilidad de encontrar evidencias claras de que los salarios mínimos cuestan puestos de trabajo en el mercado laboral en general ha hecho que en las últimas décadas los investigadores se concentraran en segmentos del mercado laboral donde, en teoría, los efectos adversos sobre los salarios mínimos deberían ser más evidentes y más claramente distinguibles. La mayoría de los estudios se han concentrado en el grupo de los jóvenes trabajadores.

Los jóvenes que pasan del mundo estudiantil al mundo laboral comienzan esta nueva etapa de sus vidas con menos calificaciones, menos formación y menos experiencia que los adultos. Por lo tanto, su productividad es menor y (para los economistas de mercado) sus empleos deberían correr más riesgo con las leyes sobre salarios mínimos.

El documento fundamental de esta tradición moderna pertenece a Brown, Gilroy y Kohen¹⁰ [BGK]. Aplicando la técnica econométrica de vanguardia a datos de series cronológicas correspondientes a los Estados Unidos del período de 1954 a 1979, la estimación preferida por BGK fue que un 10 por ciento de aumento en el salario mínimo (adulto) reducía el empleo de los adolescentes en alrededor del 1 y el 3 por ciento. Esta relación (conocida como la elasticidad del empleo con respecto a los salarios) ha adquirido categoría de hecho bien conocido entre los economistas, haciéndose caso omiso u olvidándose con frecuencia de que se refiere al empleo de los adolescentes. Estudios hechos por economistas muestran que la mayoría cree que un 10 por ciento de aumento de los salarios mínimos costará entre un 1 y un 3 por ciento de la cantidad de puestos de trabajo, no solamente de puestos de trabajo de adolescentes.

Pero la estimación de BGK no se confirma al realizarse un análisis pormenorizado. Evoluciones posteriores en la econometría han demostrado profundas fallas metodológicas en los datos de las series cronológicas. Además, cuando la estimación del modelo preferido de BGK

se realiza utilizando datos que abarcan también los años ochenta (es decir, de 1954 hasta finales de 1993), se va haciendo progresivamente *más débil*, no más fuerte, y para 1990 la elasticidad estimada estadísticamente ya no difiere de cero¹¹.

Actualmente, una plétora de estudios empíricos modernos rigurosos arrojan dudas en cuanto a la predicción ortodoxa. Desde finales de los años ochenta, David Card, Lawrence Katz, Alan Krueger y otros (individual y conjuntamente) han dado a conocer resultados para los Estados Unidos que *muestran que los aumentos modestos de los salarios mínimos no repercuten en el empleo*; en realidad, algunos resultados sugieren que los aumentos del salario mínimo están asociados con *aumentos del empleo*. Richard Dickens, Stephen Machin, Alan Manning y otros han realizado estudios similares para el Reino Unido.

El compendio moderno autorizado sobre estos heterodoxos resultados recientes es *Myth and Measurement*, de Card y Krueger¹². Una constante serie de estudios publicados posteriormente han expuesto observaciones similares; muchos de ellos figuran en la serie de informes de la Comisión de Baja Remuneración del Reino Unido¹³.

Los salarios mínimos y la distribución de los ingresos

Algunos estudios continúan informando sobre la existencia de elasticidades negativas entre salario mínimo y empleo, especialmente para los jóvenes trabajadores. Por ejemplo, el *Panorama del empleo de la OCDE de 1998* informa sobre regresiones a través de toda una serie de países de la OCDE que tenían legislación sobre salarios mínimos. Encontró que había una relación negativa estadísticamente importante, aunque *muy pequeña*, entre salarios mínimos y empleo juvenil¹⁴.

Esto es destacable en sí mismo. Una pequeña relación negativa – algo menos que proporcional – entre los salarios mínimos y el empleo juvenil implica que los salarios mínimos más elevados mejoran el bienestar

de los trabajadores jóvenes como grupo¹⁵. La evidencia de *cualquier* relación negativa estadísticamente importante entre los salarios mínimos y el empleo de los jóvenes trabajadores es problemática y está lejos de ser concluyente: las estimaciones se sitúan en torno a cero, sugiriendo que los salarios mínimos son como promedio neutrales en sus efectos sobre el empleo.

Pero los estudios sobre observaciones negativas en la relación entre los salarios y el empleo indican en su inmensa mayoría la existencia de *pequeñas* magnitudes. Esto significa que las leyes sobre salario mínimo pueden ayudar a mejorar la distribución de los ingresos. También significa que recortar los salarios mínimos de los jóvenes constituye, en el mejor de los casos, una onerosa estrategia para crear más puestos de trabajo para los jóvenes.

Se ha de señalar asimismo que la evidencia empírica con respecto a la repercusión de los salarios mínimos en el empleo tiene que ver con aumentos *pequeños*. No resulta difícil ver la importancia que tiene esta calificación. Imaginemos que, de la noche a la mañana, el salario mínimo de los adolescentes subiera al doble del salario mínimo adulto. Algo así seguramente haría estragos en el empleo de los adolescentes; pero en ningún país se están estudiando medidas de este tipo, así que el interrogante se mantiene: ¿cuán pequeño quiere decir pequeño?

Las evidencias sugieren que en la mayoría de los países hay bastante margen de movimiento. La introducción de los salarios mínimos en el Reino Unido y el ajuste de los salarios mínimos para los adolescentes en Nueva Zelanda muestran que al efectuarse considerables aumentos de los salarios mínimos desde los anteriores niveles bajos hubo poca o ninguna repercusión en las cifras del empleo¹⁶.

Los cambios regulares, moderados y predecibles de los salarios mínimos partiendo de una base más elevada – como sucedió en Australia durante las dos últimas décadas – no tuvieron ninguna consecuencia notoria en el empleo para los jóvenes trabajadores, ni positiva ni negativa (ni tampoco para los adultos)¹⁷. Dentro de la gama

de los niveles observados en el mundo real, los determinantes motores de los resultados alcanzados en el empleo parecerían estar en otra parte y no en los salarios mínimos.

Práctica actual y buena concepción

Parece entonces seguro adoptar salarios mínimos efectivos para los jóvenes, reconociendo que es necesario tener cuidado al estipularlos y cambiarlos. Actualmente, las disposiciones al respecto difieren mucho de un país a otro.

En el cuadro 1 figuran datos sobre salarios mínimos de jóvenes y sobre determinados mercados laborales de una serie de países con respecto a los cuales se disponía de información. El primer grupo de columnas muestra los índices de salario mínimo como porcentaje del mínimo aplicable a los adultos¹⁸ y muestra que en los distintos países se aplica una amplia gama de enfoques.

Australia, Bélgica y Países Bajos tienen una escala progresiva de salarios mínimos para trabajadores adolescentes. El derecho al salario mínimo adulto completo se aplica a partir de los 21 años en Australia y Bélgica, pero recién a partir de los 23 en los Países Bajos. La proporción del mínimo para adultos por cada año de edad difiere en gran medida entre esos tres países.

Canadá, Grecia, Portugal y España aplican el salario mínimo completo para los adultos en todas las edades, al igual que lo hacen los Estados Unidos, excepto durante los primeros 90 días de empleo, cuando el salario mínimo aplicable se sitúa apenas por encima del 80 por ciento del índice adulto¹⁹. Francia, Irlanda y Nueva Zelanda aplican el salario mínimo completo para los adultos a partir de los 18 años, con un mínimo inferior (diferente) para los trabajadores de 16 y 17 años; mientras que el Reino Unido tiene un salario mínimo inferior para los adultos jóvenes (de 18 a 21 años) y no lo tiene para trabajadores menores de 18 años²⁰.

Más allá de estas diferencias, en la práctica, el mínimo adulto correspondiente se estipula en distintos niveles según los países, ya sea que se exprese en la moneda co-

rriente o como proporción de los ingresos promedio. A fin de proporcionar alguna indicación sobre la repercusión de esta diferencia en un planeta mundializado, la columna central del cuadro 1 aplica la proporción del salario mínimo de los trabajadores de 18 años con respecto al salario mínimo nacional para expresar el índice en moneda corriente utilizando paridades de poder adquisitivo de 1997²¹.

Las dos columnas finales muestran la densidad del empleo entre los jóvenes de esos países, mensurada como la relación entre empleo y población. Lamentablemente, la densidad comparativa del empleo entre las personas de 18 años de esos países no puede distinguirse fácilmente ya que únicamente se dispone de datos para las relaciones empleo-población del grupo de 15 a 24 años de edad.

Conforme con lo que precede, no se pueden sacar aquí conclusiones firmes. Una vez aclarado esto, mensurado en términos de paridades de poder adquisitivo, el salario mínimo de las personas de 18 años es relativamente alto: entre 5,5 y 5,75 dólares estadounidenses en Australia, Bélgica, Canadá, Francia y Estados Unidos. De estos países, los tres de habla inglesa tienen relaciones empleo-población elevadas (entre 55 y 60 por ciento), mientras que los dos países continentales europeos tienen bajas relaciones empleo-población: equivalentes a menos de la mitad de las anteriores²². En los cinco países, la relación empleo-población cayó entre 1990 y 2002. Nueva Zelanda tiene un salario mínimo promedio con una elevada relación empleo-población.

Grecia, Portugal, España y Países Bajos tienen salarios mínimos bajos para las personas de 18 años: entre 2,32 y 3,06 dólares. Los tres primeros de esos países tienen relaciones empleo-población bajas, que han decaído en el intervalo de los doce años referidos. Los Países Bajos son los que quedan claramente diferenciados en el cuadro. Su salario mínimo para las personas de 18 años de edad es el más bajo de todos los países, con la excepción de Portugal. Y su relación empleo-población aumentó de 53 a 70 por ciento durante los doce años

Cuadro 1. Los salarios mínimos y las relaciones empleo-población (países seleccionados)

País	Salarios mínimos de los jóvenes como porcentaje del mínimo de los adultos (por edades, finales de 2002)					Salario mínimo para las personas de 18 años en 1997*	Relación empleo-población de las personas de 15 a 24 años de edad	
	16	17	18	19	20		dólares (PPP)	1990
Australia ^a	50	60	70	80	90	5,75	61,1	59,6
Bélgica ^b	70	76	82	88	94	5,25	30,4	28,5
Canadá ^c	100	100	100	100	100	5,33	61,1	57,3
Francia ^d	80	90	100	100	100	5,56	29,5	24,1
Grecia ^e	100	100	100	100	100	3,06	30,3	27,0
Irlanda ^f	70	70	100	100	100	n.d.	41,4	45,3
Países Bajos ^g	34,5	39,5	45,5	54,5	63,5	2,73	53,0	70,5
Nueva Zelanda ^h	80	80	100	100	100	4,46	58,3	56,8
Portugal ⁱ	100	100	100	100	100	2,32	54,8	41,9
Reino Unido ^j	n.i.	n.i.	85	85	85	n.d.	70,1	61,0
España ^k	100	100	100	100	100	2,94	38,3	36,6
Estados Unidos ^l	82,3	82,3	100	100	100	5,15	59,8	55,7

* Calculado utilizando datos de salarios mínimos legales, tipos de cambio y paridades de poder adquisitivo de 1997, tomados del cuadro 3.3 de Blau y Kahn, página 82, con la excepción de la cifra correspondiente a Australia que se basa en el salario mínimo de los empleados de comercio, que es 12,5 por ciento superior al salario mínimo federal. n.d.: datos no disponibles. n.i.: no incluidos. ^a Los mínimos varían de una industria a otra. La mayor parte del empleo de los jóvenes está en el sector minorista; estas cifras salariales corresponden al empleo minorista y son porcentajes del salario mínimo de un empleado de comercio (que en 2002 era de 113,5 por ciento del salario mínimo federal). De esta manera, en Australia el salario mínimo de un empleado de comercio de 20 años es del 102 por ciento del salario mínimo federal. ^b El salario mínimo completo se aplica a partir de los 21 años de edad. ^c Salario mínimo completo para cualquier edad en la mayoría de las provincias. ^d Los trabajadores de 16 y 17 años de edad perciben el salario mínimo con descuento solamente durante los primeros seis meses de trabajo, luego perciben el salario completo. ^e El salario mínimo completo se aplica a partir de los 15 años pero hay restricciones para el empleo de trabajadores menores de 18 años. ^f El salario mínimo completo se aplica al cabo de dos años de haber comenzado a trabajar por primera vez, desde los 18 años de edad (a menos que se trate de una formación estructurada). ^g El salario mínimo completo se aplica a partir de los 23 años de edad. ^h Desde 1991 hasta 1994, los trabajadores menores de 18 años no estaban incluidos en el salario mínimo. Desde 1996 hasta 2000, los trabajadores de 20 años de edad tenían derecho de percibir el 60 por ciento del mínimo de los adultos. Los índices salariales actuales rigen desde 2000. ⁱ Salario mínimo completo a cualquier edad, excepto en el caso de ciertos aprendices y pasantes. ^j Salario mínimo a los 22 años de edad. Los trabajadores menores de 18 años no están actualmente incluidos en el salario mínimo; la Comisión de Baja Remuneración ha recomendado que se introduzca para esos trabajadores un índice mínimo estipulado en aproximadamente el 60 por ciento del mínimo completo. ^k Salario mínimo completo a los 16 años de edad. ^l Durante los primeros 90 días del empleo se aplican índices inferiores; a partir de ese momento, el índice salarial mínimo completo se aplica a todas las edades (con la excepción de ciertas ocupaciones en la industria de hotelería-servicios de acogida).

Fuentes: *Panorama del empleo de la OCDE* (diversos años); informes de la Comisión de Baja Remuneración del Reino Unido (diversos años); *At Home and Abroad – US Market Performance in International Perspective*, Francine D. Blau y Lawrence M. Kahn, Fundación Russell Sage, Nueva York, 2002.

hasta 2002 para convertirse (por 10 puntos porcentuales) en la más alta de todos los países de la muestra.

En un planeta mundializado, las profundas diferencias existentes entre los países en cuanto a los niveles nacionales de salarios mínimos para jóvenes y a la densidad del empleo de los jóvenes no se pueden explicar de manera plausible en razón de las correspondientes diferencias de productividad.

Aparentemente, Ricardo había dado con algo: la estructura de los salarios relativos de un país refleja en gran medida sus hábitos y costumbres sociales. En todos los países hay suficiente margen para mejorar la suerte de los jóvenes trabajadores estableciendo y manteniendo salarios mínimos efectivos. ¿Cuáles son los factores de una buena concepción? ¿Cuáles son los obstáculos que deben tomarse en cuenta?

Los salarios mínimos son un componente esencial de las *políticas activas de mercado laboral* y deberían reconocerse como tales. Las disposiciones sobre salario mínimo para los jóvenes trabajadores deberían ser claras, transparentes y fácilmente comprensibles²³. Esto ayuda a que los jóvenes puedan estudiar sus opciones futuras y tomar decisiones con buenos fundamentos. Hace también que sea simple y directa la información que los empleadores deben conocer y a la que deben ajustarse. En la transición de la escuela al trabajo, históricamente los aprendizajes y las pasantías, como así también otras formas estructuradas similares de trabajo y de aprendizaje, han facilitado ese paso y continúan haciéndolo. Al otorgar calificaciones reconocidas y transferibles, esas disposiciones mejoran las perspectivas del perfil de ingresos previsto para la vida de los participantes.

Hay argumentos sólidos para reconocer que el tiempo utilizado en formación es una contrapartida de los salarios mínimos que, de lo contrario, deberían aplicarse. No obstante, tales disposiciones exigen un control detenido y cuidadoso a fin de garantizar que no se eludan los salarios mínimos ni se socave su eficacia. Algunos empleadores procuran pagar a los jóvenes trabajadores índices salariales de pasantes o aprendices, pero no les proporcionan la correspondiente formación²⁴.

Tal es el caso especialmente de los adultos jóvenes. En algunos países donde se es mayor de edad a los 18 años, las personas que pueden conducir, votar y luchar como soldados por sus países y que son consideradas adultas para todos los demás fines, en el empleo no tienen derecho de percibir el salario mínimo completo de adultos. Cuando no se los contrata dentro del marco de una pasantía o de un contrato de formación similar, las razones, en el mejor de los casos, no están claras. Cuando se efectúan deducciones del salario mínimo en nombre de formación, corresponde a los empleadores y a los gobiernos garantizar que la infraestructura de formación necesaria esté disponible y que realmente se suministre dicha formación.

Para los trabajadores jóvenes (es decir, no reconocidos legalmente como adultos) puede ser apropiado que tengan derecho al salario mínimo completo de adultos, como se hace actualmente en distintos países. Si bien es conveniente contar con cierta experiencia laboral y ésta constituye un valioso complemento a la escolaridad y la educación, durante la adolescencia, el empleo remunerado debe continuar siendo una prioridad de segundo orden. El trabajo infantil es un anatema y no se debería fomentar efectuando grandes descuentos de los salarios mínimos para los chicos, fomentando así que se los emplee.

Cuando se considere apropiado efectuar para los jóvenes trabajadores algunas reducciones con respecto al mínimo adulto o como parte de una disposición estructurada en materia de formación, se dispondrá de un límite inferior determinado por consideraciones salariales sobre necesidad y eficiencia y por los aportes que deban hacerse a los sistemas de seguridad social disponibles. Una persona joven que viva en casa de su familia puede compartir la infraestructura doméstica; porque mientras la actividad primordial del joven sea estudiar, puede ser soportable tener alguna reducción con respecto al salario mínimo adulto. Esto puede aplicarse especialmente en países donde el mínimo adulto se fija en niveles comparativamente altos.

Cuando el salario mínimo adulto se fija en niveles bajos, insuficientes para proteger a un trabajador adulto de ser un trabajador pobre, será desaconsejable cualquier reducción suplementaria que se haga a los trabajadores jóvenes. Las consideraciones sobre la eficiencia de los salarios²⁵ también establecen un tope natural para los mínimos salariales. En los Estados Unidos, raramente se utilizan las medidas que permiten que los empleadores paguen a los adolescentes en su primer trabajo un salario inferior al mínimo²⁶.

La existencia, las condiciones y los índices de pago relacionados con los seguros de desempleo y las asignaciones para educación a los que tienen derecho los jóvenes también cuentan al establecer los índices de salario mínimo para este grupo.

Cuando existen tales asignaciones, fijan un práctico «salario de reserva»²⁷, un límite inferior para los salarios mínimos de los jóvenes.

En algunas ocupaciones, es absolutamente inadecuado que se apliquen salarios mínimos reducidos a los jóvenes trabajadores. Por ejemplo, no se debería permitir que adolescentes plenos de testosterona estén a disposición de empleadores de la construcción a cambio de salarios reducidos cuando los hacen preparar por las cumbres de los techos a gran altura para realizar trabajos riesgosos.

Finalmente, los ajustes regulares moderados de los salarios mínimos mantienen los mínimos en contacto con el mercado, obviando la necesidad de efectuar cambios grandes y potencialmente perjudiciales.

Conclusión

Al defender y hacer progresar los intereses de los trabajadores, los sindicatos buscan hacer aumentar los salarios y mejorar las condiciones de trabajo y, con ello, mejorar la condición humana en la sociedad en general. Esta búsqueda ha mantenido a los sindicalistas en la brecha y los ha motivado durante casi dos siglos.

Para los economistas fundamentalistas de mercado son vanos los intentos por elevar los salarios y las condiciones de empleo por encima de los que brinda el mercado irrestricto e inevitablemente originarán menos empleo y menor bienestar para la comunidad más amplia. Si bien siempre hubo algunos disidentes, en la mayor parte de los dos siglos esta convicción ha predominado en las prescripciones económicas sobre políticas de mercado laboral.

Esto ahora está cambiando. El emergente consenso internacional, basado en evidencias actuales, sugiere firmemente que es posible reducir la pobreza y mejorar en general los niveles de vida moldeando el mercado laboral con leyes sobre salario mínimo y complementando estas últimas con políticas activas de formación y capacitación.

Con respecto a esta cuestión, los sindicatos siempre tuvieron razón.

Notas

¹ Haciendo caso omiso de la cuestión sobre cuándo termina la «juventud» y comienza la vida «adulta».

² *La manera* en que se estipulan esos mínimos es un tema completamente aparte, ya sea que los estipule directamente por un parlamento o que los índices resultantes de negociaciones colectivas se hagan extensivos a otros a través de legislación, o que los mínimos sean determinados por procesos judiciales independientes de la asamblea legislativa.

³ Una serie de economistas están a favor de respaldar los salarios mínimos en tanto sean inefectivos (es decir, estipulados en niveles bajísimos o que no se apliquen).

⁴ En realidad, toda la reglamentación del mercado laboral.

⁵ *Report of the Committee of Review into Australian Industrial Relations Law and Systems* [«Hancock review»], vol. 3, apéndice 2, pág. 29, AGPS Canberra, 1985.

⁶ Véase la recopilación de documentos en *Figuring Unemployment: The Limits of the Free Market Orthodoxy*, D. Howell (Ed) [OUP de próxima aparición].

⁷ La observación de Ricardo de hace doscientos años concuerda totalmente con esta opinión.

⁸ Este es el fundamento de la afirmación de Stigler citada anteriormente.

⁹ Véase la revisión de Gary Becker del trabajo de Card y Krueger, en *Business Week*, 1994.

¹⁰ Charles Brown, Curtis Gilroy y Andrew Kohen: «The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment», *Journal of Economic Literature*, 1982, vol. 20, pág. 487-528. Este estudio se originó en un trabajo realizado para la Comisión Presidencial de Estudio sobre el Salario Mínimo, creada por Ronald Reagan al comienzo de su primer mandato presidencial. Como resultado, el salario mínimo federal de los Estados Unidos fue congelado en términos nominales durante nueve años y un trimestre: desde el 1 de enero de 1981 hasta el 1 de abril de 1990.

¹¹ Para una exposición detallada, véase el capítulo 6 de *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, por David Card y Alan B. Krueger, Princeton University Press, 1995.

¹² Como reconocen categóricamente Card y Krueger (véase, por ejemplo, la pág. 8), los resultados modernos que ponen en tela de juicio la posición ortodoxa tienen en realidad una larga y fuerte tradición dentro de la disciplina de la economía.

¹³ Disponible en www.lowpay.gov.uk.

¹⁴ OCDE: *Panorama del empleo 1998*, pág. 47-48. «Es importante observar que esos efectos estimados son relativamente insignificantes en lo concerniente a explicar el gran declive que se ha producido en algunos países en la relación de empleo-población de

los adolescentes. En Francia, por ejemplo, la relación entre empleo de los adolescentes y población declinó más de 18 puntos porcentuales entre 1975 y 1996, pero el aumento del salario mínimo con relación a los salarios promedio representa menos de la mitad de un punto porcentual de dicho declive.»

¹⁵ Richard Freeman [1996] «The Minimum Wage as a Redistributive Tool», *Economic Journal* 106, 1996, págs. 639-649. Supóngase que hay 100 trabajadores que cobran el salario mínimo y que el mismo es de 10 dólares a la hora. Ahora supóngase que se aumenta el salario mínimo a 11 dólares y que se eliminan tres puestos de trabajo y quedan 97 asalariados. El total inicial de los salarios por hora era de 1.000 dólares. Con el aumento del salario mínimo y la reducción del empleo, el total de los salarios subió a 1.067 dólares. Se deduce que, en principio, como grupo, los 97 trabajadores empleados podrían pagar cada uno de ellos 10 dólares por hora a sus tres compañeros desempleados y seguir todavía cobrando más.

¹⁶ En lo concerniente a Nueva Zelanda, véase Dean Hyslop y Steven Stillman: *Youth Minimum Wage Reform and the Labour Market* [Tesoro de Nueva Zelanda y Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda, de próxima aparición]. Los aumentos (en el curso de dos años y con relación a los salarios mínimos de los adultos) fueron del 41 por ciento para las personas de 16 y 17 años de edad y del 70 por ciento para las de 18 y 19 años de edad. Por el Reino Unido, véase el informe de la Comisión de Baja Remuneración de 2004; la creación y elevación del «índice de desarrollo» para los adultos jóvenes [de 18 a 20 años de edad], conjugadas con la introducción de un salario mínimo para los adultos en el Reino Unido, no tuvo ninguna repercusión adversa perceptible en el empleo. La Comisión recomienda introducir un salario mínimo (inferior) para las personas de 16 y 17 años de edad (anteriormente no incluidas) y no prevé que haya consecuencias adversas en el empleo.

¹⁷ En el documento «1998 Staff Research Paper», la comisión neoliberal de reflexión con patrocinio estatal de Australia, denominada Comisión de Productividad, afirmó que se había observado que los salarios mínimos para los jóvenes tenían un considerable efecto negativo sobre el empleo juvenil. Véase A. Daly, N. H. Duc, D. Eldridge, O. Gabbitas y P. McCalman: *Youth Wages and Employment*, AusInfo, 1998, Canberra. Lamentablemente para ellos, el análisis econométrico tenía graves fallas; en realidad, en el análisis ¡no se utilizaron datos sobre el salario mínimo! Véase P. Junankar, M. Waite y G. Belchamber: «The Youth Labour Market: Anecdotes, fables and evidence», *Economic and Labour Relations Review*, 2000, vol. II, sup. pág. 159-86.

¹⁸ Estos datos proceden de los informes de la Comisión de Baja Remuneración del Reino Unido.

¹⁹ Los camareros están sujetos a mínimos inferiores debido a la generalización de las propinas.

²⁰ En el último informe de la Comisión de Baja Remuneración se recomienda introducir un salario mínimo menor para esos trabajadores.

²¹ Véase Blau y Kahn, pág. 87.

²² Obsérvese que Australia tiene la relación empleo-población más elevada de este grupo y el salario mínimo más alto (en moneda corriente). Obsérvese asimismo que la diferencia entre el salario mínimo de Australia y el de los demás países se eleva todavía más en el caso de las personas de 19 y 20 años de edad.

²³ Australia tiene una amplia gama de índices de salarios mínimos y de condiciones para los jóvenes trabajadores. Véase al respecto J. Munro, D. P. Duncan y C. Raffaelli: *Junior Rates Inquiry*, 4 de junio de 1999, Print R5300. La mayor proporción, de lejos, de jóvenes que trabajan lo hacen en el sector minorista y de hotelería y servicios de acogida, como empleados de comercio y como trabajadores del sector de alimentos y bebidas. En esos sectores, los salarios mínimos se sitúan entre los más elevados del país. En la manufactura tradicional, donde los salarios son bajos, el empleo de jóvenes es escaso y está disminuyendo. Hay a la vez margen y necesidad de corregir esas disposiciones obsoletas.

²⁴ Hay cada vez más evidencias de que eso es lo que está ocurriendo en este momento en Australia.

²⁵ El concepto de «salario eficiente» se originó en la economía del desarrollo; cuando el salario que se paga no es suficiente para satisfacer las necesidades fisiológicas de los trabajadores (debido a lo cual están cansados, débiles y/o dan muestras de falta de atención), los salarios más elevados mejoran la productividad de los trabajadores. El argumento se hace extensivo a las necesidades sociales y psicológicas. Los salarios bajos hacen que decaiga la moral.

²⁶ Véase Card y Krueger, *op. cit.*, pág. 14.

²⁷ El concepto de «salario de reserva» dimana de la teoría de investigación en economía. Según esta teoría, en un mercado laboral libre, las personas desempleadas buscarán trabajo hasta que encuentren un empleo cuyos atributos (incluyendo el salario) les parezcan aceptables. El «salario de reserva» es el índice salarial más bajo que un trabajador dado estaría dispuesto a percibir a cambio de su labor, teniendo como contrapartida la probabilidad de encontrar otro trabajo mejor remunerado. La idea es que, a medida que aumenta la cantidad de tiempo que se pasa sin trabajo, la persona adapta (disminuye) sus expectativas sobre la probabilidad de encontrar un trabajo por el que perciba un salario suficiente y su salario de reserva decae. En el caso de la mayoría de los trabajadores jóvenes, esta idea es una abstracción académica intrascendente, por ser su principal preocupación conseguir un trabajo por el que perciban un salario decente, y un salario decente es algo más que subsidios de desempleo o asignaciones por educación.