



Oficina Internacional del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

¿UN SALARIO MÍNIMO ESPECÍFICO PARA LOS JÓVENES?

Andrés Marinakis
Especialista en Organizaciones Laborales y Mercado Laboral
Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina

2007

INDICE

1. Introducción	3
2. Impacto del salario mínimo en el empleo según la teoría económica	3
3. Impacto del salario mínimo sobre el empleo de los jóvenes	4
– ¿Cómo llegan los jóvenes al mercado de trabajo?	5
– ¿Es el salario mínimo una barrera de entrada?	6
4. Salario mínimo diferenciado para los jóvenes en países de la OCDE y en América Latina	9
5. El caso de Chile	13
6. Bibliografía	17

¿Un Salario Mínimo Específico para los Jóvenes?

1. Introducción

2. Impacto del salario mínimo en el empleo según la teoría económica¹

De acuerdo a la teoría neoclásica, en un mercado laboral perfectamente competitivo, de fijarse un salario mínimo superior al de equilibrio, el mismo resultaría en una pérdida de empleos (cuya magnitud dependerá de la elasticidad de la demanda de trabajo). En este modelo se da por supuesto que existe información perfecta, así como también que el trabajo es totalmente homogéneo y, por lo tanto, perfectamente sustituible. Ante el aumento relativo del costo del trabajo, el mismo tendería a ser sustituido por capital. Por otro lado, en un modelo que contemple la existencia de empleo calificado y empleo no-calificado, un aumento del salario mínimo resultaría en la sustitución de puestos de trabajo no-calificados por trabajo calificado de mayor productividad.

El razonamiento seguido a partir de este modelo simple de oferta y demanda ha permeado todas las discusiones sobre el impacto del salario mínimo sobre el empleo. Sucesivas elaboraciones sobre el mismo han ido agregando consideraciones más cercanas al funcionamiento efectivo del mercado de trabajo, relativizando en cierta forma las consecuencias del salario mínimo sobre el empleo.

En el modelo neoclásico, el salario mínimo aplicaría sobre el total del empleo, así como todos los empleadores pagarían al menos el mínimo a sus trabajadores. Sin embargo, un importante porcentaje de individuos trabaja por cuenta propia, y en menor proporción existen los trabajadores familiares no remunerados, categorías que no están afectadas por el salario mínimo. En algunos países, el salario mínimo no se aplica para los trabajadores del sector público, o se aplica a tasas reducidas para trabajadores del servicio doméstico, por ejemplo. Existen, además, sectores de la economía donde no se cumple con el conjunto de las regulaciones laborales, lo cual en cierta medida los libera del cumplimiento con el salario mínimo. Esta situación está conceptualizada en modelos de dos sectores: uno en el cual se cumplen con las regulaciones y otro informal o no protegido. En este modelo, los trabajadores desplazados del sector protegido por un incremento del salario mínimo podrían encontrar un empleo en el sector no-protegido a un salario inferior.

Los modelos planteados hasta este momento presentan una situación estática, donde la demanda y oferta de trabajo no se ajustan ante cambios en el salario mínimo. En lo que respecta a la oferta de trabajo, se puede argumentar que incrementos del salario mínimo podrían atraer a personas hasta entonces inactivas al mercado laboral ante la perspectiva de obtener una remuneración más atractiva. Por otro lado, un incremento en el salario mínimo que resultara en un aumento del desempleo podría llevar a la retracción de la oferta de trabajo, ya que ciertas personas pasarían a la inactividad ante la menor probabilidad de encontrar empleo.

¹ Ver síntesis de los modelos teóricos en OECD *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty*, Employment Outlook. Paris: OECD, 1998, y en Youcef Ghellab, *Minimum wages and youth employment*. En: Employment and Training Papers N° 26. Ginebra: OIT, 1998.

La contracara del modelo competitivo es el modelo de monopsonio, en el cual las empresas tienen un amplio margen de libertad para fijar sus salarios. De acuerdo a este modelo, los trabajadores tienen muy poco poder de negociación frente a los empleadores, de modo que estos últimos pueden fijar los salarios por debajo de la productividad marginal de los trabajadores. La fijación de un salario mínimo por encima de ese nivel puede ser absorbida por la empresa, y el incremento en los salarios y en el consumo tendría como resultado un aumento del empleo. Esta relación positiva entre salarios y empleo se vería revertida una vez alcanzado el salario de equilibrio, a partir de donde nuevos incrementos salariales resultarían en una caída en el empleo como en el modelo neoclásico. Si bien el modelo monopsonista sólo sería asimilable en ciudades tipo enclave, en la cual una empresa concentra el grueso del empleo, algo parecido se podría dar en el caso de múltiples empleadores pero donde no hay información perfecta y se desconocen las ofertas de empleo o los salarios que se pagan.

En los modelos de salario de eficiencia, por su parte, los empleadores están dispuestos a aumentar los salarios para estimular mejoras en productividad y retener a los mejores trabajadores, ya que entienden que es necesario que los trabajadores tengan sus necesidades básicas satisfechas, así como también que una alta rotación afecta negativamente la productividad. Incrementos en el salario mínimo generarían círculos virtuosos hasta un cierto nivel, ya que los mismos se darían junto a incrementos en el empleo.

Cada uno de los modelos presentados introduce interesantes elementos para la reflexión. En América Latina, resulta indudable que la alta informalidad constituye un elemento característico del mercado de trabajo, lo que haría pensar que el salario mínimo sería un instrumento irrelevante para este segmento. Sin embargo, en algunos casos se ha verificado que la informalidad está más asociada al incumplimiento con las cargas sociales que al incumplimiento con el mínimo. Asimismo, en la región existe un importante porcentaje de la fuerza de trabajo con muy baja calificación y productividad, así como también un importante subempleo, lo que lleva a pensar que ante un encarecimiento relativo de este trabajo por un aumento del salario mínimo se podría dar la sustitución del empleo no calificado por más capital y por empleo más calificado.

3. Impacto del salario mínimo sobre el empleo de los jóvenes

El salario mínimo constituye el piso de toda escala salarial. Posee dos dimensiones distintas: por un lado, es el ingreso de los trabajadores menos calificados, y por el otro, constituye el salario de entrada de los trabajadores más jóvenes. Para el primer grupo, ganar un salario bajo es una condición más o menos permanente, mientras que para gran parte de los trabajadores más jóvenes, tener un salario de entrada bajo es una condición temporaria. Es lo que sucede en los países de la OCDE. En varios de ellos se encontró que más de 25 % de los trabajadores jóvenes recibían salarios bajos², una proporción mucho mayor que entre los adultos. Sin embargo, se señala también que a lo largo del tiempo, los jóvenes salen de esa situación con mayor

² Definido como los salarios inferiores a dos tercios de la mediana de los ingresos por hora de un trabajador adulto.

rapidez de la que salen del desempleo. Así, concluyen que para el desarrollo de una carrera quien está empleado en un trabajo de baja remuneración está mejor posicionado que quien no tiene empleo (Quintín y Martín, 2006).

Se argumenta con frecuencia que los trabajadores más jóvenes llegan al mercado de trabajo con muy bajas calificaciones, carecen de experiencia laboral y su productividad sería inferior a la de un adulto, razones por las cuales se justificaría la aplicación de un salario mínimo inferior. Parece claro que un trabajador joven con bajo nivel de formación y sin experiencia laboral verá dificultada su inserción laboral si el salario de entrada es muy alto en un mercado de trabajo con alta oferta efectiva o potencial (ya sea por desempleo abierto, subempleo, o alta tasa de inactividad de mujeres, por ejemplo). Por el contrario, no es tan claro que la falta de formación se pueda suplir únicamente a partir del empleo (sin incorporar un componente de capacitación), ni que los salarios mínimos vigentes sean un obstáculo para la obtención de un empleo asalariado formal en el sector privado.

¿Cómo llegan los jóvenes al mercado de trabajo?

El aumento en las exigencias de credenciales educativas en el mercado de trabajo es un fenómeno bastante generalizado. Cada vez más, la educación secundaria completa es un requisito mínimo para la mayor parte de los empleos. Aun considerando todas las limitaciones que presenta la educación formal en cuanto a su adecuación a las necesidades del mundo laboral, es una condición necesaria aunque no suficiente para lograr un empleo. Es así que muchas políticas públicas están orientadas a aumentar los años de escolaridad efectiva de los jóvenes y reducir su tasa de abandono (la Unión Europea se fijó como objetivo reducir la tasa de abandono escolar temprano por debajo del 10 % para el año 2010).

Esta nueva exigencia se traduce en mayores tasas de escolaridad y una inserción laboral más tardía, lo que hace que los jóvenes de hoy en el mercado de trabajo sean mayores a los jóvenes de décadas anteriores (Bowers et al., 1999). Reforzando esta tendencia, aparecen indicios de que el retorno a la mayor educación es una inversión rentable.

Entre los países de América Latina que siguen esta tendencia, Chile muestra una muy baja tasa de participación entre los jóvenes de 15 a 19 años (del 12.6 % en el 2005), que tiene como contrapartida un fuerte aumento de la tasa de escolaridad. Argentina presenta una tasa de participación de 24.5 % en este segmento etario, nivel que se incrementó como resultado de la fuerte crisis económica vivida recientemente. Brasil y Perú, por otro lado, aún tienen muy altas tasas de participación entre estos jóvenes (51.9 % y 49.9 %, respectivamente).

Si el objetivo es fomentar la permanencia de los jóvenes en el sistema educativo formal el mayor tiempo posible para poder mejorar su productividad y posibilitar un mejor desarrollo profesional, la política que se siga con respecto al salario mínimo debe reforzar dicho objetivo. Por lo tanto, el salario mínimo no debería estimular la deserción del sistema escolar, sino que debería fortalecer la permanencia en la educación formal obligatoria.

No existe consenso acerca de qué nivel de salario mínimo estimula la inserción de los inactivos al mercado de trabajo. Por un lado, se dice que un salario mínimo alto atrae a los inactivos. Esto se aplicaría en especial a mujeres, que tienen un costo de oportunidad alto de dejar las tareas en el hogar, por ejemplo. Por otro lado, de acuerdo al modelo neoclásico, un salario mínimo alto incentivaría la sustitución de empleo menos calificado por capital o empleo más calificado, disminuyendo las oportunidades de empleo para los trabajadores de salario mínimo. Esto se aplicaría especialmente para los menos calificados y sin experiencia laboral anterior, entre los que se encuentran los jóvenes. Por lo tanto, en el agregado habría un efecto ambiguo.

Una política de salario mínimo bajo estimularía la contratación de trabajadores poco calificados, entre los que se podrían encontrar jóvenes. O bien, una política más específica que fijara un salario mínimo inferior al nivel general para trabajadores jóvenes podría favorecer su contratación e incentivar su entrada al mercado de trabajo. En el caso de un salario mínimo bajo, el estímulo para que las mujeres inactivas pasen a la actividad sería mucho menor, mientras que para jóvenes que aún viven con sus padres podría ser atrayente, ya que hay más posibilidades de acceso efectivo. Esto podría ser positivo, en la medida que no resultara en una deserción escolar temprana. Hay países donde jóvenes combinan educación y trabajo en proporciones importantes y otros que no (como resultado de regulaciones al mercado de trabajo, como las relativas al trabajo a tiempo parcial, así como a exigencias del sistema educativo, principalmente).

¿Es el salario mínimo una barrera de entrada?

El salario mínimo es un instrumento que regula el piso salarial de entrada para los trabajadores en relación de dependencia. Esto se aplica fundamentalmente al sector privado, aunque en algunos países este piso también debe ser observado por el sector público. Sin embargo, las contrataciones en el sector público no están tan directamente influidas por el salario mínimo ya que hay mayor estabilidad en sus planteles por consideraciones de estabilidad laboral, así como también por restricciones presupuestarias. Además, los procesos de selección en el sector público limitan la entrada de trabajadores muy jóvenes. Hay países donde el trabajo doméstico cuenta con nivel diferenciado de salario mínimo. Obviamente, el salario mínimo no regula el empleo por cuenta propia, ni como patrón ni a los trabajadores familiares no remunerados. Estas últimas categorías son bastante extensas en muchos de los países de América Latina.

Para analizar este punto tomamos como muestra seis países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México y Perú. De estos seis países, Chile mostraba el mayor porcentaje de ocupados en empresas privadas (51 % de la PEA adulta). En Perú, país caracterizado por su alto grado de informalidad, en el año 2005 el 49 % de la PEA adulta trabajaba por cuenta propia o eran patrones y 12.6 % eran familiares no remunerados. Apenas 23.8 % eran asalariados en empresas privadas.

Si el salario mínimo constituyera una barrera de entrada para los jóvenes al mercado de trabajo, deberíamos encontrar que los mismos están subrepresentados frente a los adultos en aquellas categorías que deben observar su cumplimiento (principalmente, el segmento de las empresas privadas). Por el contrario, no encontramos tal

subrepresentación ni entre la PEA joven de 15 a 19 años, ni entre la de 20 a 24 años en ninguno de los seis países relevados.

En esos países, los jóvenes se encuentran subrepresentados en el empleo público y entre los que trabajan por cuenta propia. En el primer caso, esto se debe a las razones antes mencionadas, mientras que la subrepresentación entre los que trabajan por cuenta propia se puede deber a la falta de experiencia, a la carencia de recursos financieros, de manejo de negocios o a expectativas de vida diferentes, entre otras razones. En los seis países, los jóvenes se encuentran sobre-representados frente a los adultos entre los trabajadores familiares no remunerados, principalmente en el segmento de 15 a 19 años de edad. Esto también es lógico, ya que estos jóvenes son un apoyo a las iniciativas familiares y al mismo tiempo van desarrollando experiencia laboral. En el caso del servicio doméstico, los jóvenes se encuentran fuertemente subrepresentados en Chile, moderadamente en Argentina y Brasil, y sobre-representados en Costa Rica, México y Perú. Esta inserción temprana de jóvenes en una categoría ocupacional caracterizada por sus bajas remuneraciones es reflejo de las condiciones de pobreza.

Cuadro 1
Distribución de la PEA según categoría ocupacional y rango de edad, (2005)

ARGENTINA	15-19 años	20- 24 años	25 años a más	15-24 años
Tasa de participación	24.5	65.1	66.6	44.9
Ocupados	65.9	80.3	92.7	76.4
2 a 5	25.5	23.5	12.7	24.0
6 a 10	7.1	10.9	7.8	9.9
11 a más	12.4	24.9	23.6	21.5
Públicos	3.0	6.1	16.7	5.3
Cuenta propia	8.4	8.3	20.0	8.3
Patrón	0.4	0.6	4.2	0.6
TFNR 1/	4.8	1.6	0.7	2.5
Doméstico	4.3	4.3	7.1	4.3
Desocupados	34.1	19.7	7.3	23.6

BRASIL	15-19 años	20- 24 años	25 años a más	15-24 años
Tasa de participación	51.9	79.1	70.7	65.3
Ocupados	75.3	84.2	93.9	80.6
2 a 5	17.1	14.5	8.6	15.5
6 a 10	7.6	8.7	5.2	8.3
11 a más	19.1	35.8	28.5	29.1
Públicos	0.7	2.3	7.2	1.7
Cuenta propia	9.1	10.7	28.4	10.1
Patrón	0.2	1.0	5.0	0.7
TFNR 1/	14.9	5.7	3.8	9.4
Doméstico	6.6	5.5	7.3	5.9
Desocupados	24.7	15.8	6.1	19.4

CHILE	15-19 años	20- 24 años	25 años a más	15-24 años
Tasa de participación	12.6	52.7	59.6	31.1
Ocupados	76.2	84.5	94.6	82.7
2 a 10	12.9	13.1	10.5	13.0
11 a más	38.6	50.4	40.5	47.9
Público	0.8	4.1	9.7	3.4
Doméstico	1.0	1.8	4.5	1.6
Cuenta propia/patrón	16.6	12.1	27.8	13.1
TFNR 3/	6.2	3.0	1.6	3.7
Desocupados	23.8	15.5	5.4	17.3

COSTA RICA	15-19 años	20- 24 años	25 años a más	15-24 años
Tasa de participación	31.7	69.4	66.0	48.9
Ocupados	77.8	88.9	95.8	85.0
2 a 5	26.6	19.6	12.0	22.0
6 a 10	4.3	5.3	2.9	5.0
11 a más	23.7	42.9	29.7	36.2
Públicos	1.2	5.7	15.9	4.1
Cuenta propia	8.1	6.5	20.7	7.1
Patrón	0.9	2.1	8.5	1.7
TFNR 1/	6.7	2.1	1.4	3.7
Doméstico	6.2	4.6	4.8	5.2
Desocupados	22.2	11.1	4.2	15.0

MEXICO	15-19 años	20- 24 años	25 años a más	15-24 años
Tasa de participación	35.6	60.5	63.3	46.8
Ocupados	93.0	93.7	97.3	93.4
2 a 5	28.0	21.8	13.3	24.4
6 a 10	7.4	8.7	4.7	8.2
11 a más	23.4	34.4	24.7	29.8
Públicos	1.8	5.7	13.1	4.1
Cuenta propia/patrón	3.8	9.5	33.0	7.1
TFNR 1/	23.2	9.9	4.4	15.4
Doméstico	5.2	3.7	4.1	4.3
Desocupados	7.0	6.3	2.7	6.6

PERU	15-19 años	20- 24 años	25 años a más	15-24 años
Tasa de participación	49.9	67.8	74.7	58.0
Ocupados	89.7	91.2	96.5	90.5
2 a 10	22.2	25.5	11.5	23.9
11 a más	7.2	17.7	12.3	12.8
Público	0.5	3.9	8.3	2.3
Doméstico	7.7	5.0	2.6	6.3
Cta propia/patrón	8.4	18.8	49.0	13.9
TFNR 3/	42.8	19.6	12.6	30.6
Otros	0.9	0.7	0.2	0.8
Desocupados	10.3	8.8	3.5	9.5

4. Salario mínimo diferenciado para los jóvenes en países de la OCDE y en América Latina

Varios países de la OCDE cuentan con salarios mínimos diferenciados para jóvenes, en el entendido que el salario mínimo general podría constituir una barrera de entrada para los jóvenes, dado que la productividad de los mismos es inferior a la de los adultos. De esta forma, se estaría facilitando la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. La implementación de esta política presenta diferencias con respecto a las edades objetivo, a la complejidad del instrumento y a la tasa de descuento que se aplica al salario mínimo de los jóvenes con respecto al de los adultos.

El rango de edad que se considera en cada uno de los países varía bastante. Turquía establece un nivel específico para menores de 16 años; Irlanda, Francia y Luxemburgo disponen de niveles para los jóvenes de hasta 17 años; el Reino Unido y República Checa consideran jóvenes objetivo a aquellos de hasta 21 años, mientras que en los Países Bajos hay un salario mínimo para jóvenes de hasta 22 años de edad.

También hay diferencias en la complejidad del instrumento (tasa única, tasa diferenciada por edad, una combinación de edad y experiencia en el puesto de trabajo). Mientras algunos países establecen un único nivel de salario mínimo diferenciado para todos los jóvenes menores a una cierta edad (Irlanda, Nueva Zelanda, Reino Unido, República Eslovaca y Turquía), otros establecen tasas progresivas según la edad hasta alcanzar el salario mínimo adulto (Australia, Bélgica, Luxemburgo y Países Bajos), mientras que un último grupo toma en consideración no solamente la edad, sino también el tiempo que están desempeñándose en el puesto de trabajo (Corea, Estados Unidos, Francia y República Checa).

Una última consideración tiene que ver con la tasa de descuento que se aplica al salario mínimo de los jóvenes con respecto al de los adultos. Los países que aplican una tasa única para jóvenes o que la relacionan con un tiempo corto de experiencia en el puesto de trabajo, por lo general sitúan al salario mínimo juvenil entre un 15 y un 25% por debajo del nivel de los adultos. Los países que establecen niveles diferenciados por año presentan importantes diferencias. El salario mínimo de un joven de 17 años en Bélgica equivalía a 76% del salario mínimo de los adultos, mientras que en Australia era de 60% y en los Países Bajos era de 39.5 %.

Cuadro 2
Salario mínimo para jóvenes en países de la OCDE

Países con tasas de Salario Mínimo progresivas para jóvenes	
Australia	16 años: 50 % 17 años: 60 % 18 años: 70 % 19 años: 80 % 20 años: 90 %
Bélgica	Menores de 17 años: 70 % 17 años: 76 % 18 años: 82 % 19 años: 88 % 20 años: 94 %
Luxemburgo	15 a 16 años: 75 % 17 años: 80 %
Países Bajos	15 años: 30 % 16 años: 34.5 % 17 años: 39.5 % 18 años: 45.5 % 19 años: 52.5 % 20 años: 61.5 % 21 años: 72.5 % 22 años: 85 %
Países con especificaciones de edad y tiempo en el puesto de trabajo	
Corea	Para trabajadores con menos de 6 meses en el puesto Menores de 18 años: 90 %
Estados Unidos	Para trabajadores menores de 20 años, tasa reducida durante los primeros 90 días en el trabajo.
Francia	Para trabajadores con menos de 6 meses en el puesto Menores de 17 años: 80 % 17 años: 90 %
República Checa	Jóvenes entre 18 y 21 años reciben 90 % del salario mínimo adulto durante los primeros 6 meses de empleo
Países con tasa única de Salario Mínimo reducida por edad	
Irlanda	16 a 17 años: 70 %
Nueva Zelanda	16 a 18 años: 60 %
Reino Unido	18 a 21 años: 85 %
República Eslovaca	16 a 18 años: 75 %
Turquía	Menores de 16 años: 85 %
Países que eliminaron Salarios Mínimos diferenciados para jóvenes	
Canadá; España, Portugal	

Fuente: OCDE Employment Outlook 1998; F. Eyraud y C. Saget, 2005, *The fundamentals of Minimum Wage Fixing*; G. Belchamber. *Los salarios mínimos y el empleo juvenil*. En: Educación Obrera N° 136, 2004/3, Afrontar el desempleo juvenil: estrategias para empleos decentes.

Si bien algunos trabajos recomiendan la introducción de submínimos para jóvenes u otros grupos vulnerables (OCDE, 2006; G. Quintini y S. Martin, 2006), los datos de desempleo no presentan una evidencia categórica en este sentido. El cuadro siguiente presenta la tasa de desempleo de jóvenes y adultos en países de la OCDE, agrupados según tengan o no salarios mínimos específicos para jóvenes. En ambos grupos se encuentran países con desempeño bueno y malo en relación al desempleo juvenil, cuyos orígenes exceden largamente la aplicación o no de un salario mínimo específico para dicho grupo.

Cuadro 3
Cuadro tasas desempleo países OCDE

a) Desempleo de jóvenes en países de la OCDE con salario mínimo específico (2005)³

Países	Tasa desempleo jóvenes (15 a 24 años)	Tasa desempleo adultos (25 a 54 años)	Relación desempleo joven/adulto
Países con tasas de salario mínimo progresivas para jóvenes			
Australia	10.8	3.9	2.8
Bélgica	19.9	7.2	2.8
Luxemburgo	13.7	3.9	3.5
Países Bajos	9.0	4.3	2.1
Países con especificaciones de edad y tiempo en el puesto de trabajo			
Corea	10.2	3.4	3.0
Estados Unidos	11.3	4.1	2.8
Francia	22.8	8.7	2.6
Rep. Checa	19.3	7.1	2.7
Países con tasa única de salario mínimo por edad			
Irlanda	8.3	3.7	2.2
Nueva Zelanda	9.4	2.7	3.5
Reino Unido	11.8	3.5	3.4
Rep. Eslovaca	29.9	14.4	2.1
Turquía	19.3	8.7	2.2

b) Desempleo de jóvenes en países de la OCDE sin salario mínimo específico (2005)

Países	Tasa desempleo jóvenes (15 a 24 años)	Tasa desempleo adultos (25 a 54 años)	Relación desempleo joven/adulto
Alemania	15.2	10.4	1.5
Austria	10.3	4.4	2.4
Canadá	12.4	5.8	2.2
Dinamarca	7.9	4.2	1.9
España	19.7	8.0	2.5
Finlandia	19.9	6.9	2.9
Grecia	25.3	8.9	2.8
Hungría	19.4	6.4	3.0
Italia	24.0	6.7	3.6
Japón	8.7	4.2	2.1
Noruega	12.0	4.0	3.0
Portugal	16.1	7.3	2.2
Suecia	17.0	5.5	3.1
Suiza	7.7	4.0	1.9

Fuente: OECD Employment Outlook 2006.

³ Los datos de los Países Bajos, Suecia y Suiza corresponden al año 2004.

En América Latina son muy pocos los países que presentan un nivel específico de salario mínimo para trabajadores jóvenes, situación que por lo general se reserva para los jóvenes en práctica o aprendices. Entre los países que sí cuentan con un salario mínimo específico para jóvenes está Chile, donde los trabajadores menores a 18 años y los mayores a 65 pueden percibir un salario inferior al mínimo adulto (la proporción de ese descuento varió en los últimos años y se detallará en el punto siguiente). En Costa Rica se combina la condición de joven con la experiencia en el puesto de trabajo. Es así que se establece que a los jóvenes de hasta 18 años les corresponde un salario mínimo no menor al 50% del nivel adulto durante el primer año de trabajo y de 75 % durante el segundo año. A partir del tercer año les correspondería el nivel pleno del salario mínimo, independientemente de su edad. El Salvador establece el mismo régimen, pero para los jóvenes contratados como aprendices. En Paraguay, por su parte, se establece que el salario mínimo para los menores de 18 años es de un 60 % del nivel de los adultos, siempre que no realice un trabajo de la misma naturaleza que el del adulto. Finalmente, Uruguay contaba con un salario mínimo específico para menores de 18 años, pero lo eliminó en el año 1985.

De los tres países de la región que cuentan con un salario mínimo específico para jóvenes, el de Costa Rica aparece muy complejo de evaluar ya que combina la experiencia en el puesto de trabajo, mientras que el de Paraguay se ve debilitado por el bajo cumplimiento con el salario mínimo que hay en el país, en general. Si bien el caso de Chile involucra solamente a jóvenes de menos de 18 años (un porcentaje muy bajo de la fuerza de trabajo), presenta algunos elementos que resultan interesantes para el análisis y que serán discutidos en mayor detalle.

Cuadro 4
Salario mínimo para jóvenes en países de América Latina*

Argentina	Los menores de edad y los aprendices reciben un salario mínimo menor al percibido por los adultos.
Bolivia	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Brasil	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Chile	Los menores de 18 años y los mayores de 65 reciben un salario menor al salario mínimo percibido por las personas entre 18 y 65 años.
Colombia	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Costa Rica	El salario mínimo para los jóvenes (entre 13 y 18 años) es: a) No menor al 50% del salario mínimo durante el primer año de trabajo. b) No menor al 75% del salario mínimo durante el 2 año de trabajo c) No menor al 100% del salario mínimo durante el 3 año de trabajo.
Cuba	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
República Dominicana	El salario de los aprendices no puede ser menor al salario mínimo.
Ecuador	Los practicantes reciben un salario no menor al 80% del salario percibido por un adulto que realiza un trabajo similar.
El Salvador	El salario mínimo para los aprendices es: a) No menor al 50% del salario mínimo durante el primer año de trabajo. b) No menor al 75% del salario mínimo durante el 2 año de trabajo c) No menor al 100% del salario mínimo durante el 3 año de trabajo.
Guatemala	Los aprendices perciben un salario menor al salario mínimo.
Haití	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Honduras	El salario mínimo no es aplicable para los aprendices.
México	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Nicaragua	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Panamá	No hay un salario diferenciado por edad.

Paraguay	Los menores de edad reciben un salario inicial no menor al 60% del salario mínimo y a una escala progresiva basada en los años de trabajo efectivo. Si el menor de edad realizara un trabajo de la misma naturaleza, duración y eficiencia que un adulto deberá percibir el salario mínimo.
Perú	No hay un salario mínimo diferenciado por edad.
Uruguay	Entre 1975 y 1985 hubo un salario mínimo para menores de 18 años, equivalente a 75 % del salario mínimo nacional.
Venezuela	El salario para los jóvenes y aprendices es menor al salario mínimo.

Fuente: OIT.

* Se ha asumido que los aprendices y practicantes son en su mayoría jóvenes.

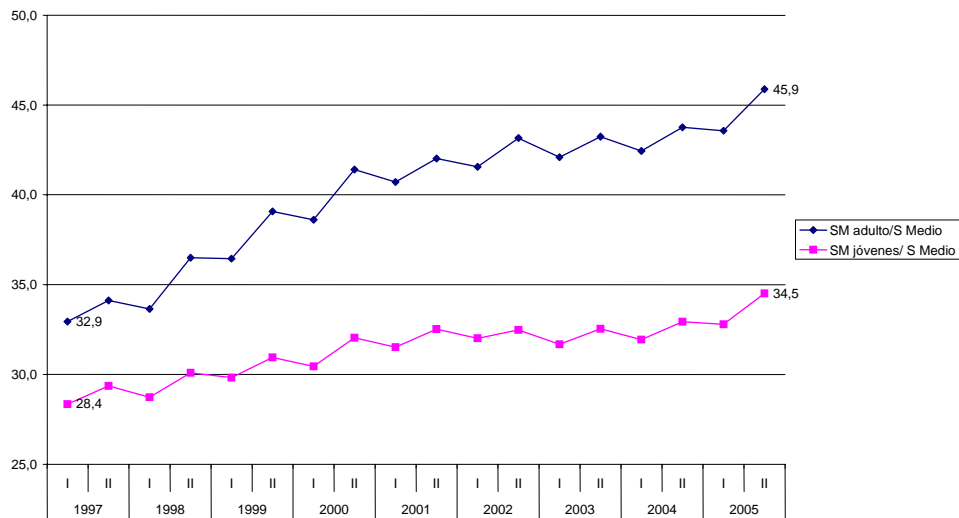
5. El caso de Chile

Desde el retorno a la democracia en 1990, Chile ha seguido una política muy activa de salario mínimo, que se ha traducido en un crecimiento constante del nivel del salario mínimo real año a año. Si bien en una primera etapa el crecimiento del salario mínimo real era muy similar al crecimiento medio de los salarios, a partir de la crisis asiática de 1998 el crecimiento del salario mínimo ha estado por encima del salario medio. Como resultado de esa situación, la relación entre el salario mínimo y el salario medio se incrementó desde un 32.9 en el primer semestre de 1997 a 43.6 en el mismo semestre del 2005. De esta forma, Chile pasa a situarse entre los países con salario mínimo relativo alto en la región, lo cual, de acuerdo a lo relevado en los estudios internacionales, podría afectar al empleo de jóvenes.

En el año 1997, el salario mínimo de jóvenes representaba un 86 % del salario mínimo para los adultos. En los aumentos fijados en los años subsiguientes, se siguió la estrategia de ampliar dicha brecha, con aumentos diferenciados, inferiores para el salario mínimo de jóvenes. Es así que en el segundo semestre del 2002 el salario mínimo para menores de 18 años representaba un 75 % del salario mínimo adulto, nivel que se mantuvo constante en los sucesivos ajustes. Esto permitió que mientras la relación entre el salario mínimo adulto y el salario medio se incrementaba fuertemente como se señalara más arriba, la relación entre el salario mínimo de jóvenes y el salario medio creció en menor proporción (de 28.4 en el primer semestre de 1997 a 32.8 % en el mismo semestre del 2005).

Gráfico 1

Chile: relación SM adulto y menores de 18 y salario medio, 1997-2005



Es decir que, al tiempo que se daba un encarecimiento relativo del trabajo menos calificado (representado por el salario mínimo), los más jóvenes veían mitigado ese efecto a través de los incrementos diferenciados del salario mínimo adulto y de menores de 18 años. ¿Qué efecto tuvo esa combinación de medidas sobre el empleo de los más jóvenes?

De acuerdo a la teoría económica más tradicional, el fuerte incremento relativo del salario mínimo debería haber tenido un impacto negativo sobre el empleo, lo cual se podría haber concentrado entre los trabajadores de más baja productividad (entre los que se encontrarían los más jóvenes). De esta forma, se debería haber registrado un incremento de la tasa de desempleo entre los jóvenes. Sin embargo, al haber incrementado menos el salario mínimo de los menores de 18 años, se habría moderado ese efecto, lo cual se debería reflejar en una estabilidad de la relación entre las tasas de desempleo de los más jóvenes frente a la de los adultos.

Otro de los factores a analizar es cómo la crisis asiática afectó a la oferta de trabajo de jóvenes y de adultos, lo que resultó en una menor tasa de creación de empleos, así como en el incremento diferenciado del salario mínimo. De acuerdo a la teoría de salarios de eficiencia, el importante incremento del mínimo habría estimulado la oferta de trabajo adulta, mientras que los aumentos más bajos para los jóvenes menores de 18 años podrían haber inhibido la oferta de trabajo juvenil.

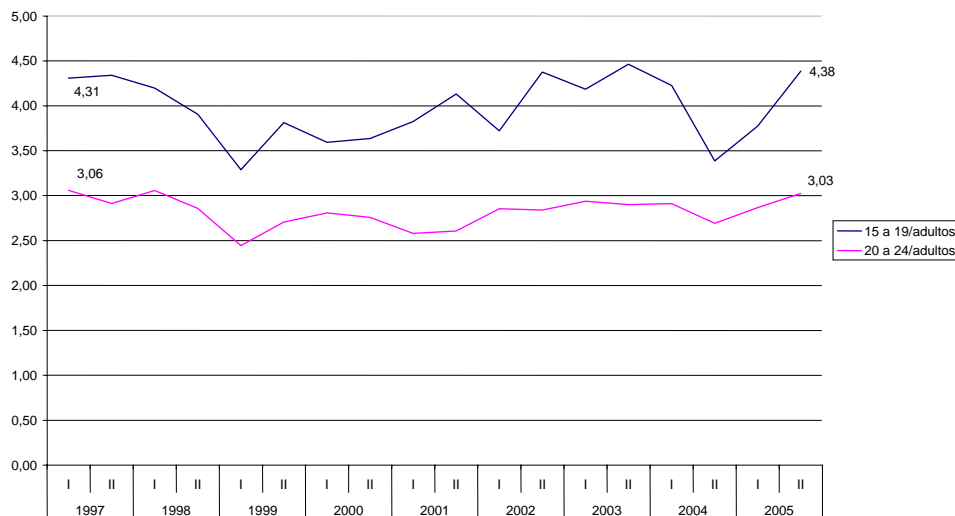
Entre los jóvenes vamos a diferenciar dos grupos: aquellos entre 15 y 19 años y aquellos entre 20 y 24 años. Los primeros se encuentran mayoritariamente en edad escolar, tienen muy baja presencia en la fuerza de trabajo y cuentan con un salario mínimo más bajo que el de los menores a 18 años. Los segundos ya están por sobre la edad de educación obligatoria, tienen una presencia más significativa en la fuerza de trabajo y no cuentan con un salario mínimo específico. El desempleo de ambos grupos también es bastante diferente. Para el año 2005, mientras poco más de la mitad de los

jóvenes desocupados entre 15 y 19 años buscaba trabajo por primera vez, entre los jóvenes de 20 a 24 años esa proporción era de un cuarto. En este indicador se refleja también la mayor demora en la entrada al mercado de trabajo de los jóvenes. En el año 1997, 41 % de los desocupados de 15 a 19 años buscaba trabajo por primera vez, mientras que en el 2005 eran 55 % los jóvenes en esa situación. Entre los jóvenes de 20 a 24 años, en incremento en el porcentaje de los desocupados que buscaba trabajo por primera vez fue menor: 23 % en 1997 y 26 % en el 2005.⁴

Tal como sucede en la gran mayoría de los países, la tasa de desempleo de los jóvenes se encontraba por encima de la tasa de los adultos. Mientras que la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 19 años con relación a la tasa de adultos fluctuó entre 3.5 veces y 4.5 veces entre 1997 y el 2005, la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes de 20 a 24 y de los adultos fluctuó en rangos más estrechos (2.5 veces y 3 veces). Esto podría llevar a pensar que la crisis y los incrementos del salario mínimo afectaron en mayor medida a los más jóvenes, quienes presentaron mayor volatilidad en su desempleo.

Gráfico 2

Chile: Relación entre la tasa de desempleo joven y adulta, 1997-2005



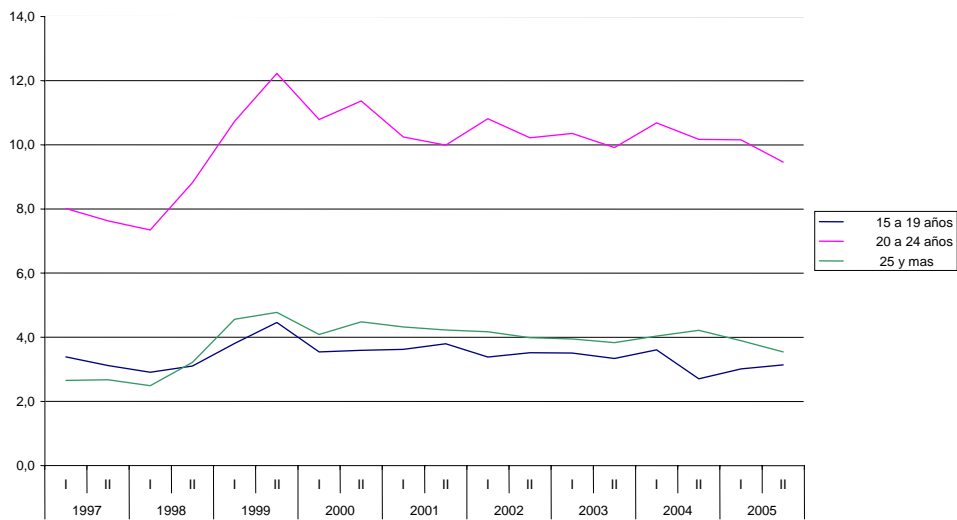
Sin embargo, durante el período analizado tuvo lugar una muy fuerte caída en la tasa de participación de los jóvenes, a favor de un aumento en la tasa de escolaridad. La tasa de participación de los jóvenes de 15 a 19 cayó de 17 % en 1997 a 12 % en el 2005; mientras que la de jóvenes de 20 a 24 años cayó de 58 % en 1997 a 53 % en el 2005. Es así que la tasa de participación de los más jóvenes en Chile es de las más bajas en América Latina, liderando la tendencia a postergar la entrada al mercado de trabajo al igual como sucede también en los países más desarrollados.

⁴ En cuanto a la duración del desempleo, no es posible discriminar entre estos dos tramos de edad ya que el INE presenta la información en forma agregada.

Por lo tanto, para tener una lectura del desempleo juvenil que no se encuentre influida por los cambios producidos en la oferta de trabajo, se puede analizar su relación con la población en edad de trabajar. De acuerdo a este indicador, el desempleo de los más jóvenes se mantuvo bastante estable, a niveles un poco inferiores al de los adultos. Para el grupo de jóvenes entre 20 y 24 años, por su parte, el desempleo con relación a la PET pasó de 8 % a niveles en torno al 10 %.

Gráfico 3

Chile: Desempleo según tramo de edad en relación a la PET respectiva



Bibliografía

- BOWERS, Norman; SONNET, Anne y BARDONE, Laura *Giving young people a good start: The experience of OECD countries*, Background Report. En: *Preparing youth for the 21st century: The transition from education to the labour market*. París: OECD Secretariat, 1999
- DOLADO, Juan José et al. (1996) *Minimum wages. The European experience*. Londres: Centre for Economic Policy Research, 1996.
- EYRAUD François y SAGET, Catherine (2005) *The fundamentals of minimum wage fixing*, Ginebra: ILO, 2005
- GHELLAB, Youcef. *Minimum wages and youth employment*. , En: *Employment and Training Papers N° 26*. Ginebra: ILO, 1998.
- OECD. *Boosting jobs and incomes*, OECD. *Employment Outlook*. París: OECD, 2006
- OECD *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty*, *Employment Outlook*. París: OECD, 1998.
- QUNITINI, Glenda y MARTIN, Sébastien. *Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries*. OECD Social, employment and migration working papers N° 39. París: OECD, 2006.