

¿Subir el salario mínimo en España? Sí, pero con prudencia

Daniel Fernández Kranz*

El Gobierno de España ha aprobado para 2019 una subida del salario mínimo interprofesional (SMI) del 22,3%, hasta situarse en 900 euros mensuales. La medida ha levantado críticas y apoyos en proporciones equivalentes. Hay quienes ven en ella un paso en la buena dirección para reducir la desigualdad salarial y para combatir la llamada pobreza laboral. Otros, en cambio, temen que la medida sea poco efectiva para reducir la pobreza y la desigualdad y que, en cambio, origine una destrucción de empleo entre aquellos grupos a los que, precisamente, se pretende ayudar.

El Gobierno de España ha aprobado una subida del salario mínimo interprofesional (SMI) del 22,3%, para alcanzar los 900 euros mensuales en 2019. Esta medida, incluida en el marco de la negociación presupuestaria, proviene del reciente pacto entre PSOE y Podemos y fija una trayectoria del SMI que podría llevarlo a 1.000 euros en 2020. El pacto supone aplicar el mayor incremento y el mayor valor en términos reales desde 1977 y representa una desviación al alza del SMI de un 17,6% en 2020, respecto a lo pactado por el Gobierno del PP y los sindicatos en diciembre de 2017 (ver gráfico 1). Además, aquel pacto quedaba supeditado al cumplimiento de dos condiciones que ahora no se mantienen: crecer en términos de PIB a más del 2,5% anual y crear 450.000 empleos al año.

En el presente artículo se hace un repaso de la evidencia existente sobre el salario mínimo interprofesional (SMI) en España, su nivel, los posibles impactos de su subida sobre la desigualdad y el

empleo, así como de los resultados de estudios en otros países. La evidencia que se presenta no pretende ni puede ser una revisión completa y exhaustiva de toda la literatura empírica. Se intenta, en la medida de lo posible, agrupar aquellas evidencias más recientes y relevantes para el caso español.

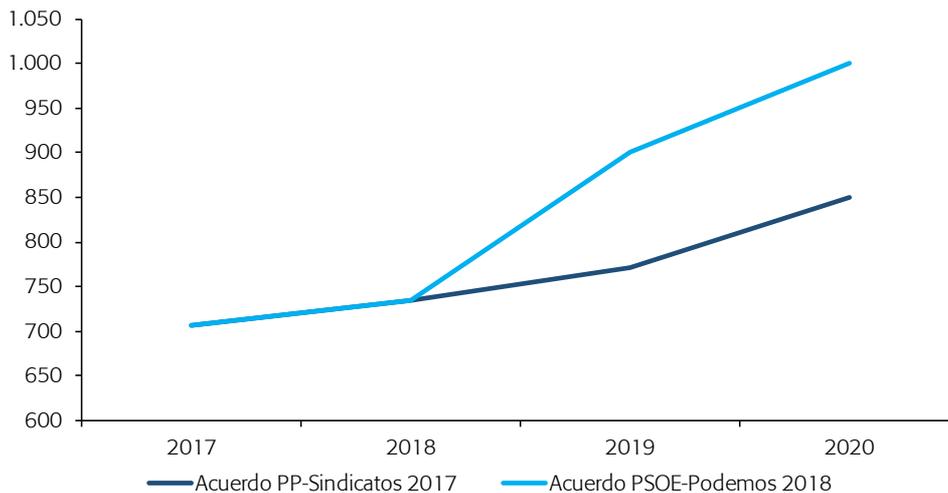
El SMI en España: nivel, cobertura y comparativa internacional

Para analizar el grado de cobertura del SMI, Felgueroso y Jansen (2018) utilizan los datos de la Seguridad Social que contienen las vidas laborales de un 4% del total de los afiliados en España (*Muestra Continua de Vidas Laborales*, olas de 2005 a 2017). La cobertura se define como el porcentaje de trabajadores que cobran un salario equivalente o inferior al nuevo valor del SMI pactado. Según su análisis la cobertura para un SMI de 900 euros se situaría, dependiendo del mes, entre el 7,6% y el 8,9% de la fuerza laboral

* IE Business School.

Gráfico 1

SMI según acuerdo PP-Sindicatos (diciembre-2017) y según acuerdo PSOE-Podemos (octubre, 2018)
(Euros/mes)



Fuente: Elaboración propia.

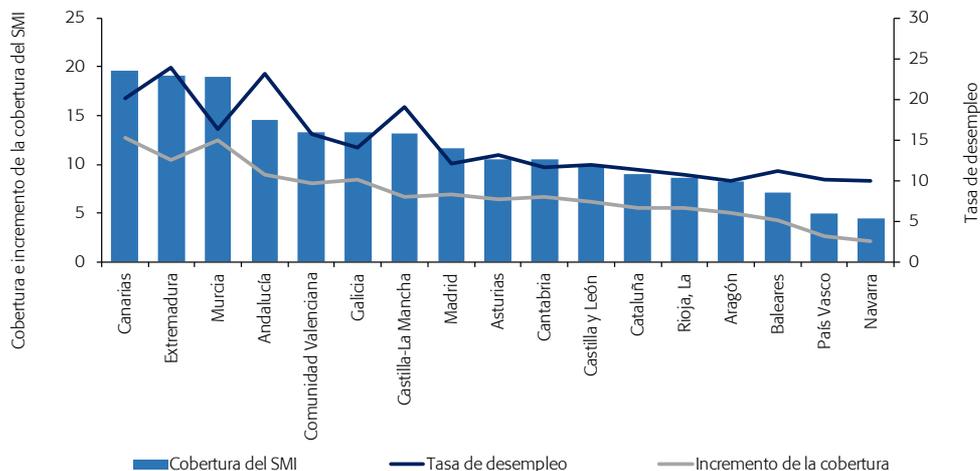
y para un valor del SMI de 1.000 euros, entre el 11,9% y el 13,0%. Este nivel promedio de cobertura esconde grandes diferencias entre grupos de trabajadores y regiones. Así, la cobertura para los jóvenes menores de 24 años alcanzaría el 29,3% y para el grupo de trabajadores menos cualificados entre un 19% y un 25,5%. Su análisis también determina que los trabajadores cubiertos por el

salario mínimo padecen mayor precariedad laboral, ya que un 50% de ellos cambian de empresa en un año, porcentaje que se ha elevado a un 60% desde 2014.

Respecto a las diferencias regionales, las comunidades autónomas con mayor tasa de desempleo son las que, de aplicarse el aumento en el SMI pro-

Gráfico 2

Tasa de cobertura del SMI (1.000 euros) y tasa de desempleo por comunidades autónomas
(Porcentajes)



Fuentes: Cobertura y aumento de la cobertura: Felgueroso y Jansen (2018); tasa de desempleo: EPA, segundo trimestre 2018 (INE).

puesto por el gobierno actual, tendrían en 2020 una mayor cobertura y un aumento mayor de esta (gráfico 2). Así por ejemplo, en Canarias, que tiene una tasa de desempleo del 20%, el aumento del SMI a 1.000 euros en 2020 supondría un incremento de la tasa de cobertura de 15,3 puntos porcentuales, pasando del 4,3% en 2018 al 19,6% en 2020. El

La subida del salario mínimo aprobada por el Gobierno hará que España pase de ser uno de los países con menor SMI (medido como porcentaje del salario mediano), a situarse entre aquellos con un nivel más elevado, alcanzando una tasa de cobertura para los grupos más desfavorecidos cercana al 30%.

índice de Kaitz¹ ascendería del 56% del salario mediano en 2018 al 73,1% en 2020. En el otro extremo, en Navarra, con una tasa de desempleo del 10%, el aumento del SMI tendría un efecto muy reducido sobre una tasa de cobertura ya de por sí

muy baja, pasando del 1,8% al 4,4%. Estas diferencias regionales apuntan a una preocupación según la cual un aumento excesivo del SMI podría desplazar del mercado de trabajo a grupos de la fuerza laboral que ya se encuentran en alto riesgo de exclusión.

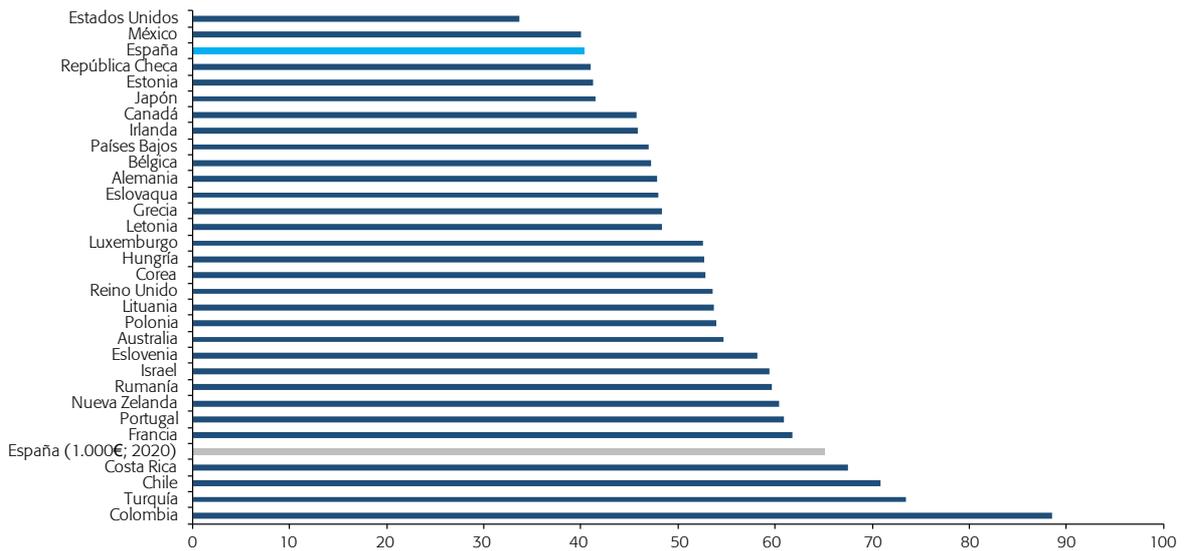
Centrándonos en el índice de Kaitz, que compara el SMI con el nivel de salarios medios o medianos, el gráfico 3 muestra el caso español en un ranking de 31 países de la OCDE.

El gráfico 3 muestra el gran impacto de la subida del SMI aprobada por el gobierno. Así, de un total de 31 países de la OCDE, España se situaba en 2017 (antes de la subida del 8% en 2017) como el tercer país con menor SMI, medido como porcentaje del salario mediano, únicamente por detrás de México y Estados Unidos. Al aplicarse el acuerdo PSOE-Podemos, en 2020 España se situaría como quinto país con mayor SMI, con un índice de Kaitz cercano al 65%, y superando a todos los países de nuestro entorno. El índice de Kaitz refleja también las diferencias regionales mencionadas anteriormente. Así, según los

Gráfico 3

Índice de Kaitz, 2017

(SMI como porcentaje del salario mediano)



Fuentes: OCDE y Felgueroso y Jansen (2018) para el dato de España (1.000 euros; 2020).

¹ El índice de Kaitz se define como la ratio entre el salario mínimo y el salario medio (o mediano) del grupo en cuestión.

datos de Felgueroso y Jansen (2018), mientras en Canarias este índice ascendería del 56% del salario mediano en 2018 al 73,1% en 2020, en Navarra pasaría del 40,5% al 52,9%.

En conclusión, y atendiendo a los indicadores disponibles, la subida del SMI aprobada por el gobierno hará que España pase de ser uno de los países con menor SMI a situarse entre aquellos con un nivel más elevado, alcanzando una tasa de cobertura para los grupos más desfavorecidos cercana al 30%.

Existen argumentos teóricos que apoyan una subida del SMI

Existen dos grupos de teorías para entender el mercado de trabajo y que arrojan distintas predicciones sobre los efectos de una subida del SMI. Por un lado, las teorías más clásicas asumen que el salario de los trabajadores es igual a la productividad marginal del trabajo y según esta interpretación, una subida del SMI dejaría sin empleo a aquellos trabajadores marginales con una productividad por debajo del SMI. Según esta interpretación, el SMI siempre destruye empleo, ya que el salario de equilibrio se sitúa justo al nivel de la productividad marginal del trabajo. La magnitud de la destrucción de empleo depende de las elasticidades de la demanda de trabajo, las cuales pueden diferir por sectores de ocupación y grupos de trabajadores, siendo generalmente mayores (es decir, más destrucción de empleo) precisamente para los colectivos a los que se pretende ayudar con el SMI (jóvenes y trabajadores menos cualificados).

Card y Krueger (1994) lanzaron el primer ataque moderno a la conclusión tradicional de que el salario mínimo reduce significativamente el empleo de los menos cualificados. Estudiaron los cambios de empleo en los restaurantes de comida rápida en Estados Unidos comparando estados adyacentes antes y después de que uno de los estados aumentara su salario mínimo. No encontraron esencialmente ningún efecto en el empleo, o en ocasiones incluso un leve efecto positivo. Para explicar los resultados de este, y otros trabajos posteriores con hallazgos similares, los economistas se han referido a otro marco teórico para

entender el mercado de trabajo, según el cual, el salario es fruto de la negociación entre empresas y trabajadores (con mayor poder de las primeras) y, en consecuencia, el salario de los trabajadores está por debajo de la productividad marginal del trabajo. Según esta interpretación, una subida del SMI no tendría un impacto importante sobre el nivel de empleo y vendría a corregir el excesivo poder negociador de las empresas.

El desacoplamiento entre el crecimiento de los salarios y el de la productividad aporta argumentos para la aplicación de medidas como la subida del SMI para reducir la desigualdad salarial. Sin embargo, las diferencias entre salarios y productividad dependen de la medida de salarios utilizada y varían según los sectores de actividad.

El segundo grupo de modelos (salario como resultado de una negociación y un creciente poder de las empresas) ha ganado adeptos en los últimos años a raíz de evidencia como la mostrada por Benmelech, Bergman y Hyunseob (2018), quienes analizan el efecto sobre los salarios de la concentración del mercado laboral a nivel local en EE.UU. Con los datos del Censo durante el período 1977–2009 encuentran que la concentración de empleadores a nivel local ha aumentado considerablemente en el tiempo. Esta concentración, medida por el índice de Hirschman-Herfindhal (HHI) normalizado, ha pasado de 0,70 en el período 1977-1981 a 0,76 en el período 2002-2009 (según este índice normalizado, un valor de 1 implica un único empleador en el condado de referencia). Dichos autores encuentran que, en consonancia con el creciente poder de las empresas en el mercado laboral, existe una relación negativa entre la concentración de empleadores a nivel local y los salarios, que es más pronunciada a niveles altos de concentración y aumenta con el tiempo. Según este estudio, una parte de la creciente desigualdad salarial en EE.UU. vendría explicada por el creciente poder de negociación de las empresas en el mercado laboral. La relevancia de este análisis para el caso de España depende de la probabilidad de que un trabajador que perciba el salario mínimo pertenezca a un sec-

tor donde exista un creciente poder de negociación de las empresas. A este respecto, Benmelech, Bergman y Hyunseob (2018) encuentran que las industrias manufactureras que se enfrentan a una fuerte competencia de China están entre las más afectadas, lo que sugiere un efecto importante sobre los trabajadores menos cualificados.

Una corriente de investigación distinta, pero relacionada con lo anterior, ha encontrado que el crecimiento de los salarios ha sido inferior al de la productividad laboral en un gran número de países durante las dos últimas décadas. Este proceso ha venido a llamarse el desacoplamiento de los salarios de la productividad (*wage decoupling*).

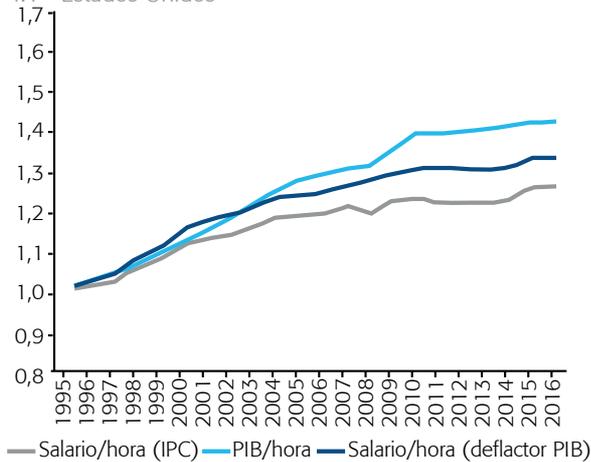
Según la OCDE (2018), y en base al promedio de 27 países analizados, entre 1995 y 2013 la productividad del trabajo creció en términos reales un 30%, mientras que el salario medio lo hizo un 23% y el mediano tan solo un 15%. Esta evidencia contradice frontalmente las teorías que asumen que los salarios de equilibrio son iguales a la productividad marginal del trabajo y, por tanto, da argumentos para la implementación de políticas contra la desigualdad, como el salario mínimo.

El gráfico 4 muestra la evolución del PIB por hora trabajada y el salario medio por hora trabajada, deflactado por el IPC y por el índice de precios de producción (deflactor del PIB) en Estados Unidos,

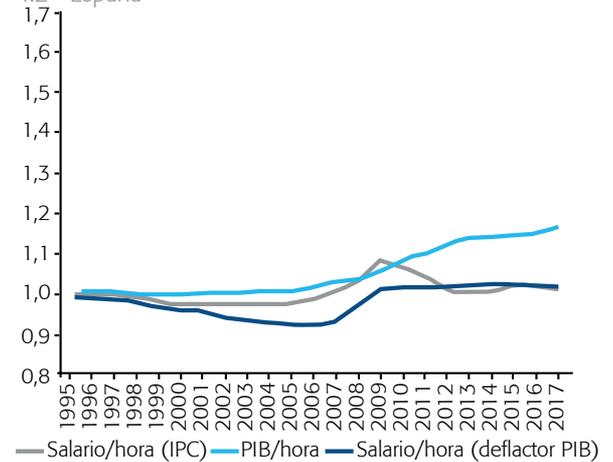
Gráfico 4

El desacoplamiento entre los salarios y la productividad

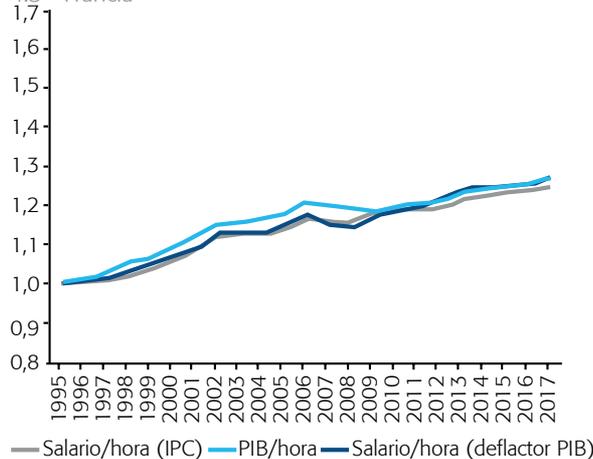
4.1 - Estados Unidos



4.2 - España



4.3 - Francia



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE.

España y Francia. Como puede verse en el gráfico, existe un desacoplamiento significativo entre salarios y productividad en el caso de Estados Unidos y España, pero no en Francia. En Estados Unidos, el salario por hora (deflactado por el IPC) ha crecido 17 puntos porcentuales menos que la productividad entre 1995 y 2016 (42% la productividad vs. 25% los salarios)². En el caso de España, la diferencia entre ambas series es similar, de 15 puntos porcentuales, pero viene ocasionada por un estancamiento de los salarios reales (con un crecimiento acumulado durante el período de tan solo un 2%) y un crecimiento de la productividad muy moderado (17% en todo el período). Este crecimiento de la productividad se da con fuerza solo a partir de 2008 y se debe en gran medida a un efecto composición, esto es, a la destrucción de los empleos menos productivos durante la crisis económica. Las razones del desacoplamiento entre salarios y productividad en España no están claras, pero parecen existir grandes diferencias a nivel sectorial. Así, el estudio de la OCDE (2018) señala un nivel bajo o nulo de desacoplamiento en España cuando se eliminan del análisis el sector primario, la vivienda y sector público.

Existe una correlación muy débil entre salario mínimo y pobreza, por lo que hay otro tipo de políticas que resultan más efectivas para reducir la desigualdad y la pobreza.

A tenor del gráfico 4, el desacoplamiento entre el poder adquisitivo de los salarios (salario/hora, IPC) y la productividad en España es un fenómeno relativamente reciente que surge tras la crisis económica y se agranda en la etapa de la recuperación. Sin embargo, la serie de salarios deflactada por el índice de precios de la producción (salario/hora, deflactor del PIB) muestra un desacopla-

miento con la productividad creciente a lo largo de todo el período³.

En conclusión, parece existir en España una tendencia similar a la de otros países desarrollados según la cual los salarios han crecido por debajo de la productividad en las últimas décadas, una tendencia que aporta argumentos a los críticos de la teoría clásica del mercado de trabajo y apoya medidas para reducir la desigualdad salarial, como el SMI. Sin embargo, y a falta de un análisis más exhaustivo de sus determinantes, parece que el desacoplamiento entre salarios y productividad depende de la medida de salarios utilizada y varía según el sector de actividad.

Existe una correlación muy débil entre SMI y pobreza

Jimeno (2018) argumenta que el SMI no reduce significativamente la desigualdad de rentas ni la pobreza. El motivo es que aumentos del SMI pueden beneficiar a trabajadores con bajos salarios, pero no necesariamente a familias con bajo nivel de renta. Por ejemplo, en España solo un 10% de la población por debajo del umbral de la pobreza son trabajadores que perciben el SMI. La correlación entre ser un trabajador con bajo salario y ser miembro de una familia pobre es débil por tres razones. Primero, la mayoría de las familias pobres con cabeza de familia entre 18 y 64 años no tienen ningún miembro con empleo, y por tanto el SMI no les afecta directamente. Segundo, en España muchos trabajadores son pobres porque tienen contrarios precarios, con frecuentes interrupciones involuntarias del empleo y con contratos a tiempo parcial. A estos trabajadores, el SMI tampoco les afecta directamente. Finalmente, muchos trabajadores con bajos salarios, especialmente

² En el caso de Estados Unidos, la comparativa entre la evolución de los salarios y la productividad se ve afectada por la elección del deflactor de los salarios. Se observa un crecimiento menor de los salarios reales (un mayor desacoplamiento entre salarios y productividad) cuando éstos se deflactan por el IPC en lugar del deflactor del PIB.

³ La idoneidad de una u otra medida depende del objetivo del análisis. La medida deflactada por el IPC permite comparar la evolución de la productividad con la del poder adquisitivo de los salarios. La medida deflactada por el deflactor del PIB se corresponde con un test más ajustado de la teoría clásica del mercado de trabajo, según la cual los salarios y la productividad deberían seguir tendencias similares (ambas medidas deflactadas con el mismo índice de precios).

los más jóvenes, no son miembros de familias pobres. Varios expertos defienden que existen otro tipo de políticas que son más efectivas para reducir la desigualdad y la pobreza, como la renta básica universal o el impuesto negativo sobre la renta.

Estimaciones del impacto de la subida del SMI en España

Existen pocos estudios recientes del impacto de subidas del SMI en el empleo España. La mayoría de ellos encuentran efectos poco importantes sobre el empleo en general, e incluso sobre el empleo de grupos de mayor riesgo, como jóvenes (ver, por ejemplo, Blázquez, Llorente y Moral, 2011; Cebrián *et al.*, 2010). Sin embargo, estos resultados deben tomarse con prudencia. Recordemos que el SMI, ajustado por inflación, se mantuvo prácticamente constante en España entre 1980 y 2004, año a partir del cual empieza a subir de forma progresiva. La subida del SMI se centra, por tanto, en el período de fuerte expansión económica en España que precedió a la crisis que se inicia en 2008. Según Blázquez, Llorente y Moral (2011), la coexistencia de aumentos tanto en el salario mínimo como en la tasa de empleo juvenil durante este período también podría explicarse a la luz de un mercado laboral perfectamente competitivo con un alto grado de dinamismo y un cambio estructural en la demanda de empleo.

La AIReF simula los efectos de la subida del SMI en 2019 y estima una caída en el empleo total del 0,15% (24.000 empleos menos). También indica la posibilidad de caídas en empleo más importantes en el medio y largo plazo.

Además, en la mayoría de los países desarrollados el SMI aumenta con la edad de los trabajadores. Pero no es así en España, donde el SMI

para jóvenes y adultos es el mismo desde 1998. El hecho de que el SMI para adultos sea reducido en España podría explicar la falta de evidencia de efectos negativos en el empleo total (Galán y Puente, 2015 y Jansen, 2016)⁴. Pero ello no impide que sí existan efectos negativos para el grupo de los jóvenes.

Galán y Puente (2015) estiman los efectos del aumento significativo en el salario mínimo en España entre 2004 y 2010 sobre la probabilidad individual de perder el empleo, utilizando el panel de registros de Seguridad Social (*Muestra Continua de Vidas Laborales*). Y encuentran que las personas mayores experimentaron el mayor aumento en la probabilidad de perder su trabajo, en comparación con otros grupos de edad, incluidos los jóvenes.

En concreto, la probabilidad media de perder el empleo en un año para los trabajadores afectados entre 16 y 24 años se incrementó del 11,2% al 24,9% como consecuencia de las subidas acumuladas del SMI durante el período analizado (2005-2010), mientras que el correspondiente impacto para los trabajadores mayores de 45 fue muy superior, pasando la probabilidad de un 11,2% a un 49,9%.

Según estos autores, la razón de este resultado contraintuitivo es que es que entre los trabajadores afectados (de baja productividad), se espera que los jóvenes aumenten su productividad más que los mayores, que están en la parte plana de su curva de productividad del ciclo de vida. En consecuencia, un empleador que enfrenta un aumento uniforme en el salario mínimo puede encontrar rentable retener a los empleados jóvenes y despedir a los empleados mayores. Según este estudio, el aumento en la probabilidad de perder su trabajo para los trabajadores de más edad es más del doble que para los trabajadores más jóvenes.

Basándose en los resultados de Galán y Puente (2015), el Banco de España (2017) simula los

⁴ En el caso de las subidas realizadas entre 2005 y 2010, únicamente se vieron afectados entre el 0,6% y el 0,9% del total de los trabajadores por año.

efectos sobre el empleo de una subida del SMI hasta los 950 euros en 2020. Según su simulación, el empleo agregado se reduciría en un 1,4% y el empleo de los trabajadores directamente afectados (principalmente, jóvenes y mayores de 45 años) se reduciría en un 11,3%.

En un estudio más reciente (BBVA, 2017), se estima que la subida del SMI de un 8% en 2017 tendrá un impacto reducido sobre el empleo de entre una y dos décimas en el largo plazo. Según el estudio, que analiza los resultados de dos metaanálisis que recopilan más de 200 investigaciones sobre cómo responde el empleo a cambios en el SMI en diferentes economías, periodos y grupos poblacionales, el promedio de las elasticidades estimadas se sitúa alrededor del -0,1, es decir, un crecimiento del SMI del 10% provocaría una reducción de la ocupación del 1%.

Finalmente, la AIREf (2018) simula los efectos de la subida del SMI en 2019 y estima una caída en el empleo total del 0,15% en 2019 (24.000 empleos menos). También indica, pero no estima, la posibilidad de caídas en el empleo más importantes en el medio y largo plazo.

Evidencia sobre los efectos del recientemente introducido SMI en Alemania

El gobierno de Angela Merkel, en coalición con el Partido Socialdemócrata acordó en 2015 introducir por primera vez en Alemania un salario mínimo a nivel federal. Dicho salario se fijó inicialmente en 8,5 euros/hora en 2015, se mantuvo en este nivel en 2016 y subió a 8,84 euros en 2017 y en 2018. Alemania ofrece un excelente caso de estudio sobre los efectos de un cambio brusco en el SMI (pasando de 0 a 8,5 euros en 2015) en un país de nuestro entorno. Sin embargo, el diseño de esta política en Alemania presenta diferencias importantes con el caso español, que hay que tener en cuenta a la hora de interpretar los resultados de los pocos estudios que se han hecho hasta la fecha. Así, en el momento de su introduc-

ción, se especificaron varias excepciones para un período de transición hasta el 31 de diciembre de 2016. También, los jóvenes menores de 18 años y los aprendices están permanentemente exentos y el nuevo salario mínimo no se aplica a las personas que realizan una pasantía obligatoria o una pasantía voluntaria de hasta tres meses durante su educación, capacitación o estudios. Tampoco se aplica a personas desempleadas de larga duración durante los primeros seis meses de empleo. Finalmente, hay que recordar que el SMI alemán equivale aproximadamente al 48% del salario mediano, muy por debajo del 65% que se alcanzaría en España en 2020 de aplicarse las subidas previstas en el acuerdo PSOE-Podemos.

Existen pocos estudios de los efectos del SMI en Alemania, dos de ellos a destacar. Caliendo *et al.* (2018) argumentan que el SMI, introducido en 2015, no afectó a todas las regiones alemanas por igual y usan esa diferencia regional para estimar los efectos del SMI en el empleo (análisis de dobles diferencias). Este es un análisis de corto plazo ya que abarca tan solo los primeros dos años tras la introducción del SMI. Los autores no encuentran efectos importantes sobre el empleo, y calculan una pérdida de 140.000 empleos (un 0,4% del total) explicado en casi su totalidad por la pérdida de empleos marginales. Según ellos, esta falta de efectos se puede deber al uso de otros mecanismos de ajuste o al no cumplimiento estricto de la norma.

El otro estudio (Bruttel, Baumann y Dütsch, 2017), también analiza el corto plazo (2015-2016) y encuentra resultados similares con un impacto escaso sobre el empleo. Según estos autores, el nuevo SMI trajo aumentos significativos de salario para los trabajadores con salarios bajos, con efectos de empleo negativos observables limitados hasta el momento. La evidencia preliminar sugiere que las empresas en sectores altamente afectados han respondido reduciendo las horas de trabajo y/o aumentando la intensidad del empleo y los precios de sus productos. Algunas han recortado los beneficios no salariales, han reducido la rotación laboral y han tratado de ajustarse a los salarios más altos mediante

la contratación de personal más cualificado. El incumplimiento también puede constituir un canal de ajuste.

Sin embargo, estos efectos modestos esconden grandes diferencias por grupos de trabajadores, concentrándose los efectos negativos en los más jóvenes y con contratos más precarios. Para el año 2016 (2015) encuentran, por ejemplo, que mientras el empleo total creció en Alemania un 1,8% (1,4%), el empleo de los jóvenes entre 18 y 24 años creció sólo un 0,6% (-0,1%) y los contratos marginales a tiempo parcial (*minijobs*) decrecieron un 0,9% (-3,1%). Los autores estiman la tasa de cobertura en un 11% aproximadamente, es decir, calculan que para el año 2014, un 11,3% de los trabajadores en Alemania cobraban menos de 8,5 euros por hora (el nivel del salario mínimo). Sin embargo, este porcentaje asciende a un 26,9% (similar al 29% estimado para España por Felgueroso y Jansen, 2018) para los jóvenes entre 18 y 24 años de edad y a un 38,7% para los trabajadores a tiempo parcial (*minijobs*).

Conclusión

El actual Gobierno ha aprobado una subida del salario mínimo en España hasta los 900 euros en 2019, la mayor subida en cuarenta años. Este aumento parte de un nivel del salario mínimo considerablemente bajo, comparado con los países de nuestro entorno. Y dado el desacoplamiento de los salarios con la productividad, el incremento del salario mínimo podría en parte estar justificado. Sin embargo, la magnitud de la subida puede calificarse de desmesurada o, como mínimo, de arriesgada. Existe evidencia de que aumentos excesivos del salario mínimo pueden afectar negativamente el empleo de aquellos grupos a los que pretende ayudar, por ejemplo, jóvenes. Además, no está claro que esta sea la herramienta más eficaz para combatir la creciente desigualdad de ingresos de las familias, ya que no existe una relación clara entre el nivel de los salarios y la pobreza de las familias. Por todo lo anterior, lo más recomendable sería proponer subidas más graduales del salario mínimo que permitan estudiar su impacto sobre

el empleo de los grupos afectados. También, sería aconsejable establecer diferencias en el nivel del SMI entre grupos de trabajadores, al estilo alemán, en el que el nivel del SMI es inferior para jóvenes con poca experiencia laboral.

Referencias

- AIREF (2018), "Report on the main budgetary lines, 2019", *Report 45/2018*.
- ARCHONDO, I.; GARCÍA, J. R., y C. ULLOA (2017), "Repercusiones del aumento del Salario Mínimo en España", *BBVA Observatorio Económico*, marzo.
- BANCO DE ESPAÑA (2017), "Los efectos sobre el empleo y los salarios de la reciente subida del salario mínimo", *Boletín Económico*, marzo.
- BENMELECH, E.; BERGMAN, N., y K. HYUNSEOB (2018), Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?, *NBER WP*, 24307, febrero.
- BLÁZQUEZ, M.; LLORENTE, R., y J. MORAL (2011), "Minimum wage and youth employment rates, 2000-2008", *Revista de Economía Aplicada*, 19(56): 35- 57.
- BRUTTEL O.; BAUMANN A., y M. DÜTSCH (2018), "The new German statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effects and other adjustment channels", *European Journal of Industrial Relations*, 24(2):145-62.
- CALIENDO, M.; FEDORETS, A.; PREUSS, M.; SCHRÖDER, C., y L. WITTBRODT (2018), "The short-run employment effects of the German minimum wage reform", *Labour Economics*, 53 (agosto): 46-62.
- CARD, D., y A. KRUEGER (1994), "Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania Wage", *American Economic Review*, 84: 772-793.
- CEBRIÁN, I.; PITARCH, J.; RODRÍGUEZ, C., y L. TOHARIA (2010), "Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española", *Revista de Economía Laboral*, 7: 1-37.

FELGUEROSO, F., y M. JANSEN (2018), "Salario Mínimo: Más Datos Para el Debate", publicado en *nadaesgratis* el 15-10-2018.

GALÁN, S., y S. PUENTE (2015), "Minimum Wages, Do they Really Hurt Young People?", *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 15(1): 299-328.

JANSEN, M. (2016), "¿Conviene Reformar el Salario Mínimo?," publicado en *nadaesgratis* el 26-11-2016

JIMENO, J. F. (2018), "La Insoportable Levedad del SMI," publicado en *nadaesgratis* el 3-01-2018

OCDE (2018), "Decoupling of wages from productivity: what implications for public policies?," *Economic Outlook*, 2018(2): capítulo.