



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN EL SALARIO
MÍNIMO EN EL EMPLEO**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar al Título Profesional de
Licenciado en Economía**

**Presentado por
Eugenio Jesus Astocondor Salazar Lopez**

Lima, febrero 2024



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "El impacto de los cambios en el salario mínimo en el empleo" presentado por EUGENIO JESUS ASTOCONDOR SALAZAR LOPEZ, identificado con DNI N° 71331980, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 1 de marzo de 2024. El siguiente fue el resultado obtenido:

Astocondor, Eugenio_Trabajo de suficiencia profesional_Economia_2024.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
2	www.gob.mx Fuente de Internet	1%
3	documents.mx Fuente de Internet	1%
4	revistascientificas.usil.edu.py Fuente de Internet	1%

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 4 de abril de 2024.

Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

RESUMEN

La creciente literatura que analiza el efecto del salario mínimo en el mercado laboral se centra en países desarrollados con estructuras de mercado muy diferentes a las de los países en vías de desarrollo. Factores como la estructura de mercado y la informalidad son de vital importancia al momento de evaluar impactos. Sobre todo, ante la alta presencia de tasa de informalidad en los países de Latinoamérica. El presente trabajo se plantea ofrecer un resumen teórico de los mecanismos a través de los cuales cambios en el salario mínimo impactan en el empleo. Además, se presenta evidencia empírica de dos países, uno desarrollado y otro en vías de desarrollo para comparar las diferencias de mercado y la importancia de fomentar nueva literatura que abarque las estructuras de mercado importantes para el país a analizar.

ABSTRACT

The growing literature analyzing the effect of the minimum wage on the labor market focuses on developed countries with different market structures from those of developing countries. Factors such as market structure and informality are crucial when assessing impacts, especially given the high prevalence of informality rates in Latin American countries. This study aims to provide a theoretical overview of the mechanisms through which changes in the minimum wage affect employment. Additionally, empirical evidence from two countries, one developed and one developing, is presented to compare market differences and emphasize the importance of promoting new literature that encompasses market structures relevant to the country under analysis.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. MARCO EÓRICO	3
1.1 Modelo de competencia perfecta.....	3
1.2 Modelo no competitivo.....	4
1.3 Modelo de dos sectores: mercados cubiertos y no cubiertos	5
CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA.....	8
2.1 Efectos en el mercado colombiano.....	8
2.2 Efectos en el mercado estadounidense.....	9
CONCLUSIONES	12
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	13

INTRODUCCIÓN

La fijación de salarios mínimos es una política ampliamente usada por los gobiernos para establecer pisos remunerativos a nivel nacional o regional (Jaramillo & López, 2006). Dicha fijación tiene como objetivo la justicia social y respaldar a los trabajadores con ingresos más bajos (Cunningham, 2007). Los efectos del salario mínimo han sido ampliamente estudiados por la literatura. En específico, la mayor parte de la literatura académica se centra en la relación entre salario mínimo, salarios de mercado y tasa de empleo.

La metodología convencional se centraba en el modelo de series temporales. No obstante, a partir de la convención del “New Minimum Wage Research”, se han publicado más de 800 artículos académicos y se ha impulsado el uso de diferentes modelos para evaluar el impacto del salario mínimo en el mercado laboral (Wolfson & Belman, 2019).

A pesar de la gran cantidad de estudios en diversos contextos y modelos, aún no hay un consenso sobre el signo del efecto del salario mínimo sobre el mercado laboral. En particular, muchos estudios analizan la elasticidad de la demanda de empleo ante cambios en el salario mínimo e identifican efectos nulos o poco significativos. Además, la literatura se centra en Estados Unidos y considera supuestos que son propios de economías desarrolladas. Así, las evaluaciones para países en desarrollo son limitadas. Factores importantes como la informalidad o la presencia de diferentes estructuras de mercado son dejadas de lado.

En el periodo 2010-2017, la tasa media de informalidad para América Latina fue del 34%, mientras que en Norte América fue del 9%. Esto muestra una gran diferencia en el mercado de empleo, pues en Latinoamérica existen dos mercados (formal e informal) de trabajo. Asimismo, el estudiar el salario mínimo en el mercado formal sin considerar las incidencias en el mercado informal sería dejar de lado a un gran sector de la economía. Un claro ejemplo es Colombia, en el cual el 48.6% de empleados eran informales en 2016 (Arango & Flórez, 2018). Incluso dentro del mismo país se pueden observar estructuras de mercado diferenciadas, con ciudades con mayor o menor productividad que otras ciudades.

Esto lleva a preguntarse: ¿el efecto de aumentos en el salario mínimo es similar para economías desarrolladas y economías en desarrollo? ¿las estructuras de mercado de un

país son lo suficientemente parecidas a la de países limítrofes como para generalizar un resultado del salario mínimo? La presente investigación tiene como objetivo responder a la pregunta: ¿Cuál es el impacto de cambios en el salario mínimo en el empleo? En particular, se centrará en el análisis del empleo pues este sirve como referencia para entender los salarios percibidos y si una persona se encuentra dentro del umbral de pobreza.

Para ello, se revisará la literatura teórica y empírica sobre la relación del salario mínimo con el mercado de trabajo. En específico, me centraré en la estructura de mercado de Colombia y la compararé con los resultados encontrados para Estados Unidos.

El presente trabajo se estructura de la siguiente forma: en el capítulo 1 se planteará un modelo teórico del mercado de trabajo, en el que se parte del modelo de competencia perfecta y luego se derivan modelos no competitivos. El segundo capítulo muestra los resultados de la literatura en Colombia y Estados Unidos. En la última sección se detallan las conclusiones del presente trabajo.

CAPÍTULO I. MARCO EÓRICO

1.1 Modelo de competencia perfecta

La teoría económica neoclásica establece un modelo de interacción entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. En dicho mercado, hay un gran número de empresas competidoras que, junto a la oferta de trabajo, determinan un salario competitivo (Bazán et al., 2022). Asimismo, la disposición a pagar por parte de las empresas depende de factores propios del trabajador como la productividad, grado de cualificación o experiencia del trabajador; y, de factores externos como el costo del capital, crecimiento económico, tamaño de la empresa, entre otros.

Ghellab (1998) propone que, manteniendo los demás factores constantes, una fijación del salario mínimo por encima del nivel de equilibrio genera una disminución de la demanda de trabajo. Esto se debe a que las empresas esperan obtener una mayor productividad a cambio del mayor salario mínimo. En cambio, los trabajadores que se encuentran por debajo del nuevo salario mínimo presentan una menor productividad que la esperada por las empresas. Por ende, dichos trabajadores se ven excluidos del mercado laboral. Además, Neumark (2019) señala que la sustitución de trabajo permite reemplazar a los trabajadores menos calificados por trabajadores más calificados. De esta manera, al tener que ofrecer un salario mínimo más alto, las empresas preferirán contratar trabajadores más calificados, dejando sin empleo a los menos calificados.

Cabe resaltar que Ghellab (1998) establece cuatro supuestos para que se cumpla el modelo competitivo:

1. La fuerza laboral puede ser sustituida.
2. El salario mínimo se aplica a toda la economía.
3. Todos los empleadores cumplen con la legislación del salario mínimo.
4. Los empleadores tienen poca o ninguna influencia en la determinación de los salarios.

Sin embargo, este modelo requiere de supuestos que en la mayoría de los casos no se cumplen. Además, como señala Brown (1999), si solo se considera la decisión de la empresa entonces solo se evaluaría un desplazamiento en la curva de demanda. En la realidad, el salario mínimo afecta tanto a la curva de oferta como a la de demanda. Una limitación adicional al uso del modelo competitivo para la evaluación del efecto del salario mínimo en el empleo es la incongruencia de la sustitución del trabajo. Como

menciona Neumark (2019), la contratación de un mayor número de trabajadores calificados puede compensar a nivel agregado la disminución del empleo menos calificado. De esta forma, si ambos efectos generan un impacto neto igual a cero, entonces se podría llegar a la conclusión de que el mayor salario mínimo no tiene efectos negativos en el empleo. De manera similar, si la ganancia en el número de empleos calificados supera la pérdida de empleos menos calificados, se podría concluir que el aumento del salario mínimo es positivo para la tasa de empleo.

Como se mencionó en la introducción, hay ocasiones en que el salario mínimo no se aplica para todo el país. Asimismo, la presencia de mercados informales de trabajo rompe el supuesto de que todos los empleadores cumplen con el pago del salario mínimo. Además, dependiendo del sector o industria, tanto los trabajadores como las empresas tienen un mayor poder de negociación de salarios y beneficios.

1.2 Modelo no competitivo

Debido a las deficiencias teóricas y empíricas encontradas en el modelo competitivo, los principales investigadores desarrollaron un modelo no competitivo donde se refleja con mayor precisión la relación entre la oferta y la demanda de trabajo. Así, a continuación, se define y explica la presencia de monopsonios y su efecto en la toma de decisiones de empresas y trabajadores en el mercado laboral.

El monopsonio es una situación en la que un comprador domina por completo la demanda Zamora (1953). Al haber un pequeño número de empresas que demandan la mayor cantidad de mano de obra en el mercado, estas poseen un importante poder de mercado. Dube (2019) plantea que en un mercado monopsonico el empleador es tan importante en la demanda de trabajo que es capaz de influir en los salarios. Así, plantea que puede compensar la subida del salario mínimo con una redistribución del salario y ofrecer menores salarios al total de sus trabajadores sin necesidad de disminuir el nivel de empleo inicial. El empleador es capaz de reducir el salario general debido a que es el único (o uno de los pocos) demandantes de trabajo en este mercado. Dube (2019) también analiza la oferta de trabajo y propone que, al recibir un mayor salario mínimo, los trabajadores tienen menos incentivos a buscar nuevas oportunidades en otras empresas. Esto reduce la tasa de rotación y mantiene la tasa de empleo. Además, el nuevo salario mínimo más alto puede motivar a otro tipo de trabajadores o desempleados a migrar a esta industria o empresa, lo que lleva a un aumento del empleo respecto a la situación inicial.

Si bien en el modelo monopsónico una subida del salario mínimo puede generar efectos positivos sobre el empleo, Bazán et al. (2022) advierten que estos beneficios se darán hasta que el salario mínimo alcance el nivel del que se obtendría en el mercado competitivo. A partir de este nivel, un aumento en el salario no se vería compensado por la ganancia en la productividad del trabajador. Entonces, ligeros aumentos del salario mínimo pueden generar efectos positivos en el mercado laboral dependiendo de los intereses tanto de las empresas como de los trabajadores. Cabe resaltar que esto dependerá de características como el tipo de industria o de las preferencias o fricciones en la búsqueda de empleo por parte de los trabajadores. Si los costos de buscar y conseguir trabajo son muy altos, o si hay asimetría de información a favor de la empresa, entonces el trabajador elegirá permanecer en la empresa (Dube, 2019).

En lo que coinciden tanto el modelo competitivo como el no competitivo es que, una vez alcanzado el salario de equilibrio del mercado competitivo, un aumento en el salario afectará negativamente el nivel de empleo.

1.3 Modelo de dos sectores: mercados cubiertos y no cubiertos

Terrell y Almeida (2008) evalúan el mercado de trabajo desde la perspectiva de un modelo de dos sectores: el sector cubierto y el sector no cubierto. El primero hace referencia al cumplimiento del salario mínimo y es el comúnmente denominado sector formal. En cambio, el sector no cubierto hace referencia a que no se aplica la ley del salario mínimo. Asimismo, este sector no cubierto se divide en dos: el no cumplimiento y el mercado informal de trabajo. La imposición de salarios mínimos más altos afecta principalmente a los trabajadores cuyos salarios se encuentran cercanos al nuevo mínimo establecido. Por ende, los trabajadores que perciben sueldos muy superiores al nuevo mínimo no se ven afectados por dicho nuevo sueldo. Estos trabajadores forman parte del “non compliance” que mencionan Terrell y Almeida (2008) y no son de interés para el presente trabajo debido a que no ven reducida su tasa de empleo.

Lo relevante para el presente trabajo es analizar el sector no cubierto relacionado con el mercado informal. Olarte (2021) indica que en el contexto sudamericano la informalidad es más frecuente en los deciles de ingresos más bajos. Además, Olarte (2021) menciona que la baja aplicación de las regulaciones permite el desarrollo de mercados informales. De este modo, los empleadores pueden evadir responsabilidades como el pago del salario mínimo y demás beneficios.

Del Carpio y Pabon (2017) señalan que, en economías en desarrollo, que se caracterizan por una alta tasa de informalidad, los salarios mínimos tienen un rol importantes en la interacción en el mercado de trabajo entre el sector formal e informal. En particular, propone que un aumento en el salario mínimo representa un incremento de costes para las empresas. Este aumento de costes se da solo en el mercado formal, pues el mercado informal no está sujeto a la regulación del salario mínimo. Entonces, las empresas reducen su demanda por trabajadores menos calificados y se mantienen con los trabajadores cuya productividad se mantiene igual o por encima del nuevo salario mínimo. Luego de ser despedidos, los trabajadores tienen dos opciones: buscar un nuevo empleo y esperar a encontrar algo mejor; o, migrar al sector informal y recibir menores beneficios laborales (Del Carpio & Pabon, 2017).

La situación se agrava al considerar lo propuesto por Khamis (2013). La autora menciona que cuando un trabajador es despedido en el sector formal, elige migrar al sector informal. Esto ocasiona un aumento en la oferta del mercado informal, lo cual lleva a la disminución de los salarios en el mercado informal. De este modo, el aumento en el salario mínimo genera un aumento en el salario del mercado formal, pero también ocasiona una disminución en el salario del mercado informal no regulado.

No obstante, las características del mercado y los participantes pueden influir en el resultado de un cambio en el salario mínimo. Lo revisado previamente considera mercados homogéneos donde la mano de obra puede ser fácilmente reemplazada o sustituida. Sin embargo, en la realidad hay situaciones en que los mercados o industrias son heterogéneas y más complejas de analizar. Cunningham (2007) señala que la existencia de un sector informal heterogéneo que no actúa simplemente como un refugio para aquellos que no encuentran empleo en el sector formal complica el análisis. Así, plantea que la relación entre salario mínimo, empleo y distribución del ingreso depende de diversos factores, lo cual hace difícil predecir el signo del impacto. Esto guarda relación con lo mencionado por Terrell y Almeida (2008), quienes señalan que el efecto general del salario mínimo depende de múltiples factores como el grado de competencia, porcentaje del mercado de trabajo cubierto y no cubierto, elasticidad de demanda en ambos sectores, entre otros.

Alejándose de un contexto de mercado competitivo, Terrell y Almeida (2008) exponen que incrementos en el sueldo de los trabajadores formales incentiva a las empresas a invertir en el sector informal. Esto incrementa la demanda en el mercado informal y eleva

tanto el empleo como el salario. Las autoras también proponen que un mercado de monopsonio, un pequeño incremento en el salario mínimo genera un aumento en el empleo y en los salarios del mercado formal. Cabe resaltar que el nuevo salario mínimo debe mantenerse por debajo de la productividad de los trabajadores para que los empleadores decidan contratarlos.

Finalmente, la literatura teórica plantea que el salario mínimo puede ejercer de “lighthouse effect” para determinar los salarios en ambos sectores. Boeri et al. (2011) explican que el salario mínimo actúa como una señal para la determinación de salarios en el sector informal. Asimismo, se postula que los trabajadores informales poseen poder de negociación lo cual les permite obtener salarios más altos. Por ende, según el efecto faro, el aumento del salario impacta positivamente en los salarios del empleo informal.

CAPÍTULO II. EVIDENCIA EMPÍRICA

2.1 Efectos en el mercado colombiano

En Colombia, Hernández y Lasso (2003) evalúan el impacto del Salario Mínimo Legal (SML) en el empleo durante el periodo 1984-2000. Para ello, utilizan información trimestral de las Encuestas de Hogares y plantean un modelo de empleo con trabajadores heterogéneos. Así, establecen sistemas de ecuaciones para la demanda de trabajo de dos tipos de trabajadores: jóvenes y adultos. Realizaron la estimación a través de variables instrumentales (para definir la tasa global de informalidad y la tasa de informalidad) y utilizaron mínimos cuadrados en tres etapas. Además, controlan por variables relevantes como la productividad, la inflación y el ciclo económico. Hernández y Lasso (2003) no encuentran evidencia de un impacto negativo del SML sobre el empleo en Colombia. Además, encuentran que el empleo en la población joven no calificada depende más del crecimiento del producto que de cambios en el salario mínimo. Finalmente, los autores hallan rigideces en el mercado de trabajo colombiano, lo cual hace que el impacto de la SML en la tasa de ocupación formal sea no significativo.

Posteriormente, Díaz y García (2006) analizan información trimestral de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para evaluar el periodo 2000-2004. Utilizan un modelo “pooled panel” en la que controlan por efectos del individuo, tiempo y región. Los autores concluyen que el salario mínimo afecta negativamente al empleo en Colombia para todos los grupos excepto a la población entre 18 y 25 años. Asimismo, plantea que esto se explica por un efecto sustitución entre jóvenes y adultos en el mercado de trabajo. Debido a que los jóvenes obtienen menores salarios, al aumentar el salario mínimo los trabajadores mayores representan un mayor coste para las empresas. Por ello, eligen despedir a los trabajadores adultos y contratar a personas jóvenes con menores sueldos.

(Flórez et al., 2022) recopilan información de La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) para evaluar el impacto de SML en los flujos del mercado de trabajo colombiano durante el periodo 2009-2019. Los autores aprovechan la variación exógena en el costo de cumplimiento que se da cada año para estimar sus efectos en los flujos de trabajo. Debido que la PILA posee información para el total de trabajadores en el país, se analizan diferentes sectores de la economía, lo cual permite evaluar la presencia de efectos heterogéneos. Los autores hallan que el aumento del salario mínimo tiene efectos

negativos en la tasa de empleo del país. Además, estos efectos son más pronunciados en empresas pequeñas y jóvenes en los sectores con una alta tasa de informalidad.

Arango y Flórez (2018) analizan la relación entre el salario mínimo y el empleo informal en Colombia. Para ello, recopilan información mensual y trimestral de Gran Encuesta Integrada de Hogares durante el periodo 2007-2016. Luego, utilizan un modelo de datos de panel con variables instrumentales para controlar el problema de endogeneidad del salario mínimo y encuentran un efecto positivo del salario mínimo en la tasa de informalidad. Para complementar el análisis, Arango & Flórez (2018) utilizan un modelo de series temporales mediante mínimos cuadrados en dos etapas. Asimismo, estudian efectos heterogéneos entre regiones. Los autores concluyen que el salario mínimo tiene un efecto positivo significativo en el mercado de trabajo informal y que este es mayor en las regiones con mayor productividad. Además, la informalidad se concentra en sectores con menor productividad, las cuales tienen una mayor participación de empleados jóvenes y menos calificados.

2.2 Efectos en el mercado estadounidense

En la evidencia empírica para Estados Unidos, Bazen y Marimoutou (2002) desarrollan un modelo de series de tiempo en el que incorporan componentes no observables. De este modo, estiman la tendencia, ciclicidad y componentes estacionales mediante el método de máxima verosimilitud y el filtro de Kalman. Los autores concluyen que el aumento del salario mínimo tiene efectos negativos significativos sobre el empleo adolescente. Al evaluarlo en el corto y largo plazo, estiman elasticidades de -0.11 en el corto plazo y -0.27 en el largo plazo. Además, hallan que el salario mínimo no tiene efectos significativos en la tasa de empleo de personas mayores de 25 años.

Por un lado, Kalenkoski y Lacombe (2008) resaltan la importancia de considerar la correlación espacial al momento de evaluar efectos del salario mínimo a nivel estatal. Los autores proponen que la mayor parte de la literatura no considera variables no observables que correlacionan entre los estados o ciudades. De esta forma, se suelen subestimar el impacto del salario mínimo. Los autores utilizan modelos econométricos espaciales a nivel de condados para abordar esta autocorrelación espacial y centran su estudio en el empleo adolescente. El modelo SAR muestra efectos negativos significativos del salario mínimo en el mercado de trabajo juvenil. Además, encuentra que un aumento del 10% en el salario mínimo se relaciona con una disminución del 3.2% en la tasa de empleo

juvenil, lo que representa uno de los valores más altos encontrados en la literatura (Kalenkoski & Lacombe 2008). El modelo también encuentra efectos “spill over” positivos significativos. Es decir, el aumento en la tasa de empleo de un condado tiene efectos positivos en la tasa de empleo de los condados aledaños. Esto se puede explicar por las economías de aglomeración.

Por otro lado, Neumark (2019) advierte sobre los comúnmente utilizados “close controls”. Al momento de definir contrafactuales en espacios geográficos, la mayor parte de la literatura elige aquellos grupos que se encuentren físicamente más cercanos al grupo de tratamiento. Intuitivamente, si son grupos ubicados en la misma zona geográfica o muy cerca unos de otros entonces deberían ser grupos muy similares tanto de forma observable como no observable. Sin embargo, Neumark (2019) señala que se pueden generar efectos “spill over” del grupo de tratamiento al grupo de control e incluso del grupo de control al de tratamiento. Usa de ejemplo diseños de evaluación transfronterizos, en los que aumenta el salario mínimo en una de las ciudades.

Neumark (2019) propone que, si las ciudades están lo suficientemente cerca una de otra, los trabajadores pueden elegir desplazarse diariamente de una a otra ciudad. De este modo, se genera una migración de los trabajadores más calificados a la zona con salario mínimo más alto. En cambio, los empleados que son despedidos por su menor productividad no tienen más opción que mudarse o desplazarse a la ciudad con el menor salario mínimo debido a la alta oferta de trabajo en su ciudad actual. Esto afecta a la productividad de ambas ciudades lo que en el largo plazo puede afectar a su desarrollo económico. Sobre la tasa de empleo, la migración de mano de obra de una ciudad a otra puede compensar el efecto de los despidos en una ciudad y dar la impresión de que el aumento del salario no tuvo efectos negativos en el nivel de empleo.

Respecto las investigaciones que evalúan el histórico la literatura empírica, (Wolfson y Belman (2019) realizaron un metaanálisis de 37 documentos que se elaboraron a partir del 2000. Asimismo, recopilaron 739 estimaciones de elasticidades de empleo. Los autores consideran el sesgo de publicación, el cual establece que los investigadores tienden a publicar solo cuando encuentran efectos significativos. Por ello, el encontrar efectos no significativos estadísticamente, puede incentivar a no publicar el estudio. No obstante, Wolfson y Belman (2019) señalan que este sesgo apenas afecta las estimaciones globales. Entonces, los autores hallan una tendencia decreciente en el impacto del salario mínimo en el empleo, el cual pasa de un rango de -0.3 y -0,1 en la literatura convencional

a un -0.082 . Cabe señalar que el empleo juvenil se mantiene siendo el más afectado por aumentos del salario mínimo.

Por su parte, Neumark y Shirley (2022) realizan un metaanálisis de 48 estudios en Estados Unidos. Los autores evalúan los estimadores de interés por cada trabajo y las conclusiones a las que llegan. Luego, utilizan comparaciones de medias y medianas para analizar los efectos del salario mínimo en el empleo. Finalmente, utilizan un modelo de MCO para evaluar regresiones multivariadas. Cabe resaltar que Neumark y Shirley (2022) no evalúan literatura de series temporales debido a que consideran que no proporcionan una medida clara y precisa del efecto causal entre ambos. Los autores hallan efectos negativos significativos del salario mínimo en el empleo en Estados Unidos. Además, llegan a tres conclusiones adicionales:

1. La evidencia empírica denota un efecto más fuerte en el empleo juvenil y los adultos con menor educación.
2. Los trabajadores directamente afectados presentan un efecto negativo mayor en el empleo.
3. La evidencia en los estudios de industrias con salarios bajos es menos asimétrica. Esto significa que los efectos dependen de las características del mercado o industria.

CONCLUSIONES

La literatura para Estados Unidos no llega a un consenso sobre el signo del efecto del salario mínimo en el empleo. No obstante, hay una tendencia de encontrar efectos negativos y cada vez menos significativos.

Las estructuras de mercado de países menos desarrollados son muy diferentes a las de los mercados desarrollados. Esto representa una incompatibilidad al momento de generalizar efectos de un mercado dentro del mercado diferente.

Si bien el número de investigaciones que se centran en países en desarrollo ha aumentado en los últimos años, aun es muy escasa. Por ello, recomiendo fomentar el desarrollo de estudios que abarquen los mercados y sus estructuras en estos mercados

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2018). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía; No. 1023*. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/6336>
- Bazán, C. E., Morales, Y., González-Taranco, C. E., & Álvarez-Quiroz, V. J. (2022). Análisis del impacto del salario mínimo sobre el empleo: una revisión de literatura. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 2(3), 79–107. <https://doi.org/10.56216/radee012022jun.a06>
- Bazen, S., & Marimoutou, V. (2002). Looking for a needle in a haystack? A re-examination of the time series relationship between teenage employment and minimum wages in the United States. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 699–725. <https://doi.org/10.1111/1468-0084.64.S.7>
- Boeri, T., Garibaldi, P., & Ribeiro, M. (2011). The Lighthouse Effect And Beyond. *Review of Income and Wealth*, 57(SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1111/J.1475-4991.2011.00455.X>
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. *Handbook of Labor Economics*, 3, 2101–2163. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1573446399300183>
- Cunningham, W. V. (2007). *Minimum wages and social policy: lessons from developing countries*. World Bank Publications.
- Del Carpio, X. V, & Pabon, L. (2017). Implications of minimum wage increases on labor market dynamics lessons for emerging economies. *World Bank Policy Research*

Working Paper, 8030.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2954858

Díaz, G. H., & García, E. P. (2006). El efecto del salario mínimo sobre el empleo y los ingresos. *Departamento Nacional de Planeación*.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/estudios%20economicos/316.pdf>

Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. *Independent Report. UK Government Publication*, 268–304.

Flórez, L. A., Hermida, D., & Morales, L. F. (2022). The Heterogeneous Effect of Minimum Wage on Labor Market Flows in Colombia. *Borradores de Economía; No. 1213*. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10498>

Ghellab, Y. (1998). *Minimum wages and youth unemployment*. ILO.
http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/09/ghellab_1998.pdf

Hernández, G., & Lasso, F. J. (2003). Estimación de la relación entre salario mínimo y empleo en Colombia: 1984-2000. *Revista de Economía Del Rosario*, 6(2), 117–138.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/1018>

Jaramillo, M., & López, K. (2006). *¿Cómo se ajusta el mercado de trabajo ante cambios en el salario mínimo en el Perú? Una evaluación de la experiencia de la última década*. Grupo de Análisis para el Desarrollo.
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51286>

Kalenkoski, C. M., & Lacombe, D. J. (2008). Effects of minimum wages on youth employment: The importance of accounting for spatial correlation. *Journal of Labor Research*, 29(4), 303–317. <https://doi.org/10.1007/S12122-007-9038-6>

Khamis, M. (2013). Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labour market? Evidence from quasi-experiments. *Applied Economics*, 45(4), 477–495. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.605763>

Neumark, D. (2019). The Econometrics and Economics of the Employment Effects of Minimum Wages: Getting from Known Unknowns to Known Knowns. *German Economic Review*, 20(3), 293–329. <https://doi.org/10.1111/GEER.12184/HTML>

Neumark, D., & Shirley, P. (2022). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States?

Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 61(4), 384–417.
<https://doi.org/10.1111/IREL.12306>

Olarte, S. H. (2021). Is the Minimum Wage Effective in a Context of Informality?
Research in World Economy, 12(1). <https://doi.org/10.5430/rwe.v12n1p21>

Terrell, K., & Almeida, R. (2008). *Minimum wages in developing countries: helping or hurting workers?* <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11742>

Wolfson, P., & Belman, D. (2019). 15 years of research on us employment and the minimum wage. *Labour*, 33(4), 488–506. <https://doi.org/10.1111/labr.12162>

Zamora, F. (1953). Monopolio y monopsonio. *El Trimestre Económico*, 20(77(1)), 1–44.
<https://www.jstor.org/stable/20855327>