

A propósito del salario mínimo

Rafael Doménech · BBVA Research / Iñigo Sagardoy · Presidente de Sagardoy Abogados

Diario Expansión (España)

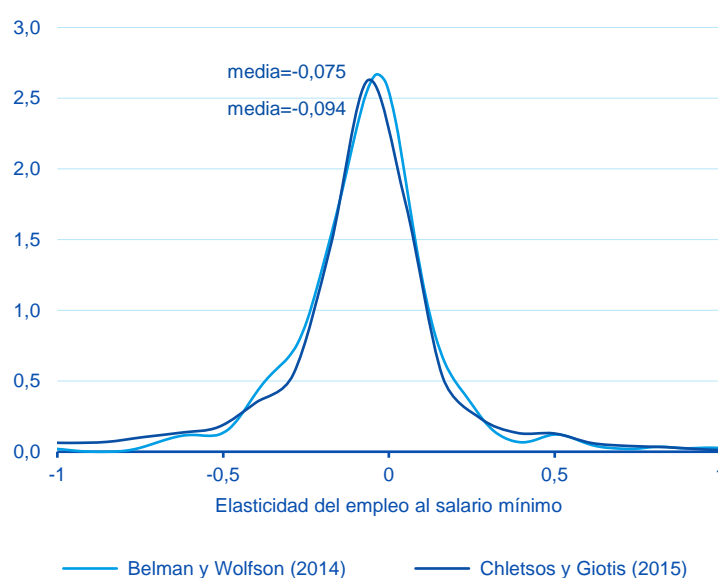
La teoría y evidencia económica no ofrecen resultados concluyentes y generales sobre los efectos de un aumento del salario mínimo. En un mercado de trabajo competitivo en el que el salario estuviera determinado por la productividad, en principio no habría motivos para aumentar artificialmente el salario acordado libremente por empresas y trabajadores con un mínimo legal. Una de las consecuencias de romper ese equilibrio sería un mayor nivel de desempleo e, incluso, de la desigualdad, al incrementar los salarios y el consumo de los trabajadores que mantienen sus empleos a costa del desempleo de otros, a los que teóricamente se quiere proteger con esta medida.

Sin embargo, la realidad es mucho más compleja. Primero, porque la sociedad puede decidir libremente desincentivar algunas actividades de muy baja productividad, por debajo de determinados estándares, incluso aunque el salario esté plenamente determinado por la productividad. Segundo, porque en el mercado de trabajo pueden operar empresas con poder de mercado (monopsonistas) que fijen el salario por debajo de la productividad de los trabajadores más desprotegidos. Tercero, porque fijar salarios por encima de ciertos mínimos puede aumentar la oferta de trabajo y la eficiencia con la que trabajan los empleados afectados, de acuerdo con la hipótesis de los salarios de eficiencia. Cuarto, existen múltiples mecanismos que pueden alterar los efectos de un incremento de los salarios mínimos dependiendo de la manera en la que terminan respondiendo las empresas, los trabajadores y la economía, en general. Es difícil aceptar ingenuamente la hipótesis de que el aumento del salario mínimo no dé lugar a una reacción en cadena, con efectos positivos y negativos, y que el resultado final sea simplemente el mismo volumen de empleo con salarios medios más altos. Las empresas pueden responder al aumento del salario mínimo aumentando precios (lo que afecta negativamente al salario en términos reales), sustituyendo trabajadores menos cualificados por otros más productivos, sumergiendo una parte del empleo, reduciendo la jornada de trabajo y determinadas contraprestaciones o, incluso, intensificando la adopción de procesos más intensivos en capital para reducir costes salariales. Por su parte los trabajadores que no están directamente afectados por el salario mínimo pueden ver aumentado su poder de negociación y presionar para obtener unos salarios más elevados que compensen en parte la pérdida de su salario relativo respecto a los trabajadores en la cola de la distribución salarial. De hecho, en muchas ocasiones el aumento del salario mínimo responde a una estrategia de negociación de los representantes de los trabajadores para aumentar los salarios bajo la cobertura de los convenios colectivos.

Todo ello hace que exista una enorme variedad de resultados en el tiempo, por países y grupos de trabajadores, que hacen que cada caso de aumento del salario mínimo sea una experiencia con sus propias peculiaridades. En general, los resultados apuntan a que el aumento de los salarios mínimos tiene unos efectos negativos pero reducidos sobre el empleo y la pobreza, y positivos sobre la equidad, el consumo y la productividad. Las panorámicas que han recopilado los estudios existentes encuentran que en un 67 por

ciento de las estimaciones los efectos sobre el empleo son negativos y que en promedio un aumento del 1% del salario mínimo reduce el empleo en casi una décima, aunque la dispersión de resultados es enorme, tal y como muestra el Gráfico 1. Además, esta elasticidad suele ser mayor entre los jóvenes y los trabajadores menos cualificados. Si bien estos estudios se han hecho para países muy diferentes, aproximadamente un 69 por ciento de los resultados se refiere a EE.UU., en donde el salario mínimo representa aproximadamente un 25 por ciento del salario medio, el porcentaje más bajo entre los países de la OCDE, cuya media es del 39,5 por ciento.

Gráfico 1

Funciones de densidad de las elasticidades del empleo al salario mínimo

Fuente: BBVA Research a partir de las 439 elasticidades recopiladas por [Belman y Wolfson \(2014\)](#) y 1068 por [Chletsos y Giotis \(2015\)](#)

Los resultados disponibles permiten extraer algunas conclusiones interesantes. Primero, no existe una relación óptima entre el salario mínimo y el salario medio o mediano igual para todos los países y regiones. La referencia a un salario mínimo que represente un 60% del salario medio neto no puede convertirse en una norma automática y de carácter general a corto plazo, dadas las enormes diferencias entre países y regiones en las tasas de paro o en la dispersión de la cualificación y productividad entre trabajadores, empresas y sectores, que deben reflejarse en la negociación colectiva. Para alcanzar ese objetivo a largo plazo, que recomiendan el Consejo de Europa o el Parlamento Europeo, es imprescindible mejorar la igualdad de oportunidades, la cualificación, la productividad y la competencia entre empresas.

Segundo, la relación entre salario mínimo, empleo y bienestar es no lineal. Tan dañino puede ser un salario mínimo nulo como otro excesivamente elevado. Lo verdaderamente difícil es calibrar cuál es el nivel óptimo del salario mínimo en relación al salario medio o mediano. Dadas las dificultades de ese cálculo es necesario aplicar un método de prueba y error, con un seguimiento continuo y evaluaciones rigurosas ante cambios graduales y predecibles de los salarios mínimos. En muchas ocasiones las decisiones de subir los salarios mínimos se toman sin conocer bien cuántos trabajadores lo reciben, cuántos se encuentran

desempleados porque su productividad es inferior y cuántos podrían verse afectados por su aumento. Además, la discrecionalidad y la falta de predictibilidad respecto a cuándo y cuánto aumentarán los salarios mínimos puede generar incertidumbres, que intensifiquen así los potenciales efectos negativos sobre el empleo.

Tercero, es necesario que los aumentos del salario mínimo vengan acompañados de un enfoque integral de las políticas de empleo. Por ejemplo, a medida que aumenta el salario mínimo son más necesarias políticas activas eficaces con las que poder aumentar la empleabilidad de aquellos trabajadores que puedan verse perjudicados por dichos aumentos, en particular de aquellos que su cualificación no les permite alcanzar una productividad igual o superior al salario mínimo o de los que puedan perder su empleo o pasar a la economía sumergida como consecuencia de esa subida salarial.

Cuarto, este enfoque integral tiene mucho que ver con la estabilidad en el empleo y dualidad en el mercado de trabajo. Incluso aunque el aumento del salario mínimo tuviera efectos reducidos sobre el empleo, de poco serviría si la mayor parte de los trabajadores con salarios cercanos al mismo quedara atrapado en contratos temporales con una baja probabilidad de mejorar su productividad y su salario a lo largo de su carrera laboral. En algunos países los salarios de acceso al mercado de trabajo son reducidos, particularmente en el caso de los jóvenes, pero en seguida acceden a contratos indefinidos en los que el salario aumenta rápidamente, de manera que el salario mínimo resulta poco representativo de las condiciones salariales del mercado de trabajo.

Quinto, la evaluación de los costes y beneficios del aumento del salario mínimo debe hacerse frente a otras alternativas que tienen como objetivo aumentar el empleo y la renta disponible de los trabajadores como, por ejemplo, los complementos salariales mediante créditos fiscales.

En resumen, estamos asistiendo, sin casi darnos cuenta, a una reforma continua de aspectos muy importantes de nuestro marco de trabajo y relaciones laborales, que pueden afectar a aspectos nucleares en la dinámica de las relaciones laborales de nuestras empresas. Tras el largo y profundo período de crisis económica, que vamos superando poco a poco, medidas de este tipo requieren el suficiente debate y reflexión antes de su inmediata implantación. Los cambios legales en el mercado de trabajo presentes y futuros son complejos, como hemos manifestado anteriormente, y aparte de un bienvenido pacto político, es preciso un protagonismo de los agentes sociales y de los expertos económicos para analizar correctamente cómo todo lo propuesto puede influir, a corto y largo plazo, en nuestro bien más preciado, la creación de empleo. Las reformas deben ser sistemáticas y situadas en su contexto, y cualquier variación en uno de los elementos del mercado de trabajo tiene incidencia directa o indirecta en la confianza de las empresas, en la contratación de trabajadores o en conseguir empleos estables que debería ser el eje vertebrador de cualquier decisión política.

AVISO LEGAL

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos, opiniones o estimaciones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

Las estimaciones que este documento puede contener han sido realizadas conforme a metodologías generalmente aceptadas y deben tomarse como tales, es decir, como previsiones o proyecciones. La evolución histórica de las variables económicas (positiva o negativa) no garantiza una evolución equivalente en el futuro.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

Especialmente en lo que se refiere a la inversión en activos financieros que pudieran estar relacionados con las variables económicas que este documento puede desarrollar, los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA.