

Guía sobre políticas en materia de salario mínimo

Capítulo 7 - Seguimiento de los efectos de los salarios mínimos

Índice

	Página
Resumen	1
7.1 Importancia del seguimiento	2
7.2 Efectos en los salarios	3
7.3 Efectos en las diferencias de salario según el género	4
7.4 Efectos en el empleo	6
7.5 Efectos en el empleo formal y el empleo informal	8
7.6 Efectos en la productividad laboral	9
7.7 Efectos conjugados de los salarios mínimos y la negociación colectiva	10
7.8 Efectos en los ingresos familiares y la pobreza	12
7.9 Efectos en las finanzas públicas	14
Anexo 5: Los salarios mínimos y la productividad laboral	16

Resumen

El seguimiento de los efectos del salario mínimo es un elemento clave de todo sistema basado en datos fácticos. Los resultados de los estudios de evaluación de impacto más rigurosos deberían comunicarse a las autoridades y los interlocutores sociales, y servir como información de referencia para las operaciones de ajuste futuras o los cambios que se introduzcan en el sistema.

Las autoridades y los interlocutores sociales deberían tener acceso a los estudios sobre los efectos de los salarios mínimos en variables tales como los salarios en general, el empleo, la actividad económica informal, las horas de trabajo, las diferencias salariales en función del género, la desigualdad del ingreso o la pobreza. En los estudios también se deberían observar los efectos sobre los precios y sobre los diferentes elementos de la demanda agregada, con inclusión del consumo de los hogares, la inversión o la competitividad de las exportaciones.

Se deberían aplicar metodologías distintas y fiables que permitan asegurar que las conclusiones no estén distorsionadas por sesgos en su selección.

Si son eficaces, los salarios mínimos deberían impulsar el aumento de los salarios de algunos grupos de trabajadores. En los casos en que las mujeres están sobrerrepresentadas en los segmentos de trabajadores que ganan salarios bajos, el salario mínimo también debería contribuir a reducir la brecha salarial de género. Con todo, el efecto general de los salarios depende del nivel y el ámbito de la cobertura legal del salario mínimo, del grado de cumplimiento y de los efectos de "derrame" sobre los salarios de los trabajadores que son pagados por encima del mínimo.

Los efectos de derrame ocurren cuando, como consecuencia de la aplicación de un salario mínimo más alto, los trabajadores con más antigüedad o profesionalmente más capacitados también exigen salarios más altos, ya sea en el marco de la negociación colectiva o individual. Los efectos de derrame también pueden producirse debido a que los cambios en el salario mínimo tienen a veces efectos de gran alcance sobre la remuneración en el sector público.

Más controvertido es el debate sobre los efectos en el empleo, que varían entre los distintos países y según los diversos estudios. Un análisis reciente del Banco Mundial llegó a la conclusión de que aun cuando el rango de las estimaciones en las obras especializadas varía considerablemente, son cada vez más numerosos los autores que consideran que los efectos de los salarios mínimos en el empleo suelen ser reducidos o incluso insignificantes (y, en algunos casos, positivos)¹. En cualquier caso, las diferencias entre los resultados según los países y los estudios destacan la importancia que los programas específicos por país tienen para el seguimiento de los efectos de los salarios mínimos en el empleo, y particularmente en los trabajadores vulnerables y en las empresas.

7.1 Importancia del seguimiento

Deberían asignarse recursos suficientes para el seguimiento de los efectos de los salarios mínimos

El seguimiento de los efectos del salario mínimo es un elemento clave de todo sistema basado en datos fácticos. Los resultados de los estudios de evaluación de impacto más rigurosos deberían comunicarse a las autoridades y los interlocutores sociales, y servir como información de referencia para las operaciones de ajuste futuras o los cambios que se introduzcan en el sistema. Por consiguiente, se deberían asignar recursos suficientes para estudiar los efectos de los salarios mínimos.

En el Reino Unido, por ejemplo, la Comisión de Salarios Bajos ha destinado en los últimos años una cantidad considerable de recursos a diversos proyectos de investigación y análisis de los datos pertinentes, y ha alentado activamente a la Oficina Nacional de Estadísticas a que lleve a cabo una mejor estimación de la incidencia de los salarios bajos, realice encuestas de las empresas que operan en los sectores de baja remuneración y efectúe visitas de investigación en todo el Reino Unido para dialogar con los empleadores, los trabajadores y las organizaciones que representan a unos y a otros².

Los proyectos de investigación realizados recientemente en el Reino Unido examinaron cuestiones como las siguientes:

- Impacto del salario mínimo en los ingresos, el empleo y las horas de trabajo
- Cambios inducidos por el salario mínimo en el consumo, el ahorro y el endeudamiento
- Impacto del salario mínimo en la productividad y la formación profesional
- Impacto del salario mínimo en la brecha salarial de género
- Impacto del salario mínimo en los jóvenes

¹ Kuddo, A., Robalino, D., y Weber, M.: *Balancing Regulations to Promote Jobs: From employment contracts to unemployment benefits*, Grupo del Banco Mundial (Washington, D.C., Estados Unidos, 2015).

² Véase el sitio web en la dirección <https://www.gov.uk/government/organisations/low-pay-commission>.

- Impacto del salario mínimo en las empresas, incluidas las que pagan bajos salarios
- Formas de interacción entre el salario mínimo y los sistemas fiscales y de prestaciones
- Impacto del salario mínimo en los acuerdos salariales
- Naturaleza del incumplimiento

Todas estas investigaciones han ayudado a los miembros de la Comisión de Salarios Bajos en sus deliberaciones y a la hora de preparar sus recomendaciones sobre los ajustes anuales de las tasas salariales.

Utilización de las diferentes metodologías

Las investigaciones empíricas en curso son particularmente variadas en cuanto a los métodos empleados, los datos recogidos y las mediciones efectuadas, y se diferencian notablemente de las investigaciones anteriores sobre el tema. Habida cuenta de que la elección de la metodología puede tener un efecto en los resultados que se obtienen, es importante llevar a cabo una masa crítica de estudios en los que se utilicen diversas metodologías.

7.2 Efectos en los salarios

Los salarios mínimos pueden beneficiar, obviamente, a quienes ganan ese nivel de salario, pero también a los trabajadores que obtienen ingresos algo superiores

El primer paso en el seguimiento de los efectos de un salario mínimo consiste en verificar si su aplicación redundan efectivamente en un aumento de los salarios en general. Si ello no ocurre, entonces el salario mínimo no es eficaz como piso salarial. En cambio, si el salario mínimo produce efectivamente tal aumento, entonces normalmente empujará al alza los salarios promedio y reducirá la desigualdad salarial, en contraste con lo que ocurre cuando no hay salario mínimo.

Al empujar al alza los salarios de los trabajadores de bajos salarios, el salario mínimo también contribuye a elevar los salarios relativos de los trabajadores más vulnerables o desfavorecidos, como los jóvenes, las personas con menos instrucción o los migrantes.

En la práctica, los salarios mínimos pueden beneficiar a dos categorías de trabajadores:

- en primer lugar, los trabajadores que antes ganaban menos que el salario mínimo introducido o incrementado recientemente. Este suele ser el grupo meta de la política salarial; y
- en segundo lugar, las personas que ganan más que el salario mínimo, ya que la aplicación de un mínimo puede tener un efecto “dominó” o de “derrame” hacia los niveles superiores de la distribución salarial, induciendo el aumento de los salarios de quienes ganan más que el mínimo. El efecto de derrame se refiere a los incrementos salariales indirectos que tienen lugar debido a que los empleadores o los trabajadores (o ambos) quieren mantener las diferencias entre las categorías laborales, o dicho en otras palabras, que se paguen salarios más altos a los trabajadores que tienen más antigüedad o que están más calificados. El efecto de derrame puede surgir también en el sector público, cuando el salario de los distintos segmentos de trabajadores se determina como múltiplo del salario mínimo. Estos efectos indirectos son normalmente mayores en los niveles salariales que están cerca del mínimo, y desaparecen progresivamente a medida que los trabajadores ganan salarios más altos.

En las economías desarrolladas, los trabajadores mal pagados suelen concentrarse en entornos laborales tales como los restaurantes, hoteles, tiendas minoristas, hogares de ancianos, peluquerías, explotaciones agrícolas e industrias textiles, de la confección y del procesamiento de alimentos. En los países en desarrollo, la agricultura y la industria textil, la confección, y el cuero y calzado – incluso cuando están integrados en cadenas mundiales de suministro – son los sectores que emplean al mayor número de trabajadores con salario mínimo.

Resultados empíricos

Entre las economías avanzadas, el efecto de reducción de la desigualdad se observa en la mayoría de los estudios empíricos realizados en una amplia gama de países y períodos.

Belman y Wolfson, en su análisis de los Estados Unidos y otros países desarrollados, indicaron que la masa de datos demuestra que el aumento del salario mínimo tiende a repercutirse en un aumento del nivel salarial de las personas que antes ganaban menos del mínimo y también de las que habían estado ganando algo más que el nuevo mínimo, pero no muy por encima de ese nivel³. En los Estados Unidos, por ejemplo, alrededor del 5 por ciento de los trabajadores asalariados no ganan más que el nivel mínimo fijado a nivel estatal, pero se estima que hasta el 25 por ciento de los trabajadores (es decir, los que ganan hasta el 150 por ciento del mínimo) se han beneficiado indirectamente de la aplicación de la política de salario mínimo. En Francia, sin tener en cuenta los efectos de derrame, se ha estimado que los salarios de alrededor del 11 por ciento de los trabajadores aumentaron como resultado del incremento del salario mínimo aplicado en enero de 2015⁴.

En cuanto a las economías en desarrollo, los datos disponibles también muestran que los salarios mínimos pueden reducir la desigualdad salarial. Por ejemplo, la reactivación de los salarios mínimos ha reducido la desigualdad salarial en Brasil⁵. Sin embargo, en muchos países su eficacia ha sido socavada por el incumplimiento generalizado. En algunos casos, los salarios mínimos parecen haber reducido la desigualdad salarial solamente en el sector formal.

Por tanto, la magnitud del efecto del salario mínimo sobre los salarios en general y la desigualdad salarial es diferente según el país, y depende, entre otros factores, del nivel en que se fije el salario mínimo, del número de trabajadores a los que se aplique, de la magnitud del efecto de derrame y del grado de cumplimiento.

Referencias adicionales:

- Grimshaw, D. y Miozzo, M.: *Minimum wages and pay equity in Latin America*. Documento de trabajo (OIT, Ginebra, 2003).
- Rubery, J.: *Pay equity, minimum wage and equality at work*. Documento de trabajo (OIT, Ginebra, 2003).

7.3 Efectos en las diferencias de salario según el género

Diferencias de salario según el género

Un elemento del nivel general que alcanza la desigualdad reside en las diferencias salariales entre los diferentes grupos de trabajadores, y en particular entre los hombres y las mujeres. Para colmar estas brechas salariales, es importante entender por qué existen.

Las brechas salariales de género no ajustadas o "en bruto" se refieren a los ingresos de los hombres menos los ingresos de las mujeres. Este cálculo se puede hacer para los salarios medios, la mediana de los salarios o los salarios aplicados en diferentes lugares de la distribución. El hecho de que las mujeres ganan menos que los hombres es una característica casi universal de los mercados de trabajo de todo el mundo. En muchos países, la

³ Belman D. y Wolfson, P.: *What does the minimum wage do?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research (Kalamazoo, Michigan, Estados Unidos, 2014).

⁴ DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques): "La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2015", en *Dares Analyses*, núm. 077, octubre de 2015.

⁵ Lemos, S.: *Minimum wage in Brazil: The effect of the minimum wage on wages, employment and prices in Brazil* (Marston Gate, Great Britain, 2010).

brecha es mayor entre los trabajadores con remuneraciones elevadas que entre los que perciben salarios más bajos.

En muchas investigaciones se ha intentado interpretar la brecha salarial de género, y sus resultados han permitido identificar algunos factores comunes, como los siguientes:

- las diferencias en los niveles de educación y de experiencia laboral;
- la segregación sexual, que encauza a las mujeres hacia sectores y ocupaciones de menor valor añadido; y
- la discriminación salarial y la infravaloración del trabajo femenino.

Datos empíricos

En razón de la sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos poco remunerados, los salarios mínimos también pueden hacer una contribución significativa a la reducción de las diferencias salariales en los niveles más bajos.

La existencia de este vínculo entre el salario mínimo y la reducción de las diferencias salariales se ha demostrado empíricamente en países tan diversos como los Estados Unidos e Indonesia⁶. Un estudio de la OIT mostró, por ejemplo, que la introducción en 2012 de un salario mínimo en la ex República Yugoslava de Macedonia puede haber contribuido a reducir la brecha salarial de género entre 2011 y 2014.

Sin embargo, para maximizar el efecto de los salarios mínimos sobre las diferencias salariales se requiere que las propias instituciones del mercado laboral y las políticas salariales no discriminen, directa o indirectamente, a los grupos de trabajadores vulnerables (por ejemplo, mediante el establecimiento de niveles salariales más bajos en sectores u ocupaciones donde predominan las mujeres, o la exclusión de los migrantes del ámbito de protección que brindan las leyes sobre salario mínimo).

Además, debido a que las causas del fenómeno son múltiples, hacen falta conjuntos integrados de políticas que se orienten a reducir la brecha salarial de género. La legislación nacional debería prever el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como medios de acceso efectivo a las instituciones judiciales para reclamar este derecho. Asimismo, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres debería ser impulsada a través de políticas sólidas que consoliden la igualdad de género, inclusive con medidas orientadas a eliminar los estereotipos de género acerca de las funciones y las aspiraciones de las mujeres, a fortalecer las políticas propicias a la maternidad y la paternidad, así como al ejercicio de las licencias parentales, y a promover un mejor reparto de las responsabilidades familiares.

Referencias adicionales:

- Grimshaw, D. y Miozzo, M.: *Minimum wages and pay equity in Latin America*. Documento de trabajo (OIT, Ginebra, 2003).
- Rubery, J.: *Pay equity, minimum wage and equality at work*. Documento de trabajo (OIT, Ginebra, 2003).
- Chicha, M.T.: *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. Documento de trabajo (OIT, Ginebra, 2006).

⁶ En lo que atañe a los Estados Unidos, véase Di Nardo, J., Fortin, N. y Lemieux, T.: "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semi-parametric approach", en *Econometrica*, vol. 64, núm. 5, 1996. En lo tocante al Reino Unido, véase Hallward-Driemeier, M., Rijkers, B. y Waxman A.: "Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia". Policy Research Working Paper 7364, Grupo del Banco Mundial, 2015.

7.4 Efectos en el empleo

Los efectos en el empleo son controvertidos

El seguimiento de los efectos de los salarios mínimos en el empleo es esencial. Durante mucho tiempo, los efectos en el empleo han estado en el centro de las investigaciones sobre el salario mínimo, suscitando intensos debates sobre si y cómo los salarios mínimos inciden en los puestos de trabajo, el número de trabajadores asalariados y el número de horas trabajadas. Como han señalado Belman y Wolfson, los argumentos a favor del salario mínimo se apoyan en las mejoras que éste aporta a la vida de los grupos más vulnerables en el mercado laboral. Pero cuando la aplicación de un salario mínimo conduce a la pérdida del empleo de muchas de esas mismas personas, surgen serias dudas con respecto a sus beneficios y costos relativos⁷.

A menudo, los debates sobre los efectos del empleo son también controvertidos, y las diferentes teorías económicas esgrimidas conducen a diferentes predicciones. Según un punto de vista, los salarios mínimos aumentan el costo de la mano de obra por encima de la productividad marginal de los trabajadores que ganan salarios bajos y por lo tanto los empujan fuera del mercado. Otras teorías consideran que, hasta un cierto nivel, el costo de los salarios mínimos puede ser absorbido por una combinación de aumentos mínimos de los salarios que perciben los trabajadores mejor remunerados, de reducción de los márgenes de beneficio, de incremento de la productividad y/o de reducción de la rotación del personal. Los principios de la macroeconomía keynesiana sugieren que el volumen de empleo puede aumentar cuando los salarios mínimos conducen a un incremento del consumo interno y de la demanda agregada.

- Véase nuestro resumen sobre los efectos del empleo según distintas teorías económicas

La teoría económica neoclásica predice que el aumento de los salarios mínimos conducirá a una reducción del empleo. Esto puede suceder por dos razones: en primer lugar, porque el pago de los salarios mínimos puede obligar a las empresas a aumentar los precios de sus productos y servicios, entrañando la posible reducción de la demanda por parte de los consumidores o compradores internacionales que se ven confrontados a estos precios más altos (el llamado "efecto de escala"). En segundo lugar, cuando los trabajadores que ganan salarios bajos "se encarecen" al percibir el salario mínimo, las empresas pueden optar por sustituir a algunos de ellos con más máquinas y unos pocos trabajadores calificados que las manejen (el llamado "efecto de sustitución").

Si la magnitud de estos efectos es importante, ello puede conllevar una reducción de los niveles agregados de empleo de los trabajadores con bajos salarios. También es probable que se produzca entonces un efecto de repercusión entre las industrias, ya que se prevé que el empleo se reduzca en las industrias intensivas en mano de obra, en la que la proporción de trabajadores con salarios bajos es mayor y los costos laborales representan una alta proporción del costo total de producción para las empresas. En otras industrias, el empleo puede mantenerse sin cambios o incluso puede aumentar, ya que los consumidores gastan una mayor parte de su ingreso en la compra de bienes y servicios cuyos precios están menos afectados por los salarios mínimos.

Otras teorías, basadas en supuestos diferentes, adoptan otros puntos de vista. Algunas parten de la hipótesis de que muchos empleadores ejercen un grado de 'poder de monopsonio', es decir, que son los únicos compradores de un tipo particular de servicios laborales, a menudo en un mercado de trabajo local específico (por ejemplo, los que contratan a dependientes de comercio minorista, o a auxiliares de enfermería), y en consecuencia tienen la capacidad para mantener los salarios (es decir, el precio del trabajo) en un nivel por debajo del valor de su contribución a la productividad. Esta teoría implica que cuando los empleadores se ven confrontados al aumento de los costos laborales pueden encontrar en tal situación el incentivo para maximizar sus ganancias mediante la

⁷ Belman D. y Wolfson, P., 2014, *op. cit.*, página 21.

expansión de la producción y del empleo (el "efecto monopsonio"). Los llamados "modelos de búsqueda" también muestran que, en los mercados de trabajo que funcionan de manera imperfecta, el aumento de los salarios para quienes están en la parte inferior de la escala salarial puede, hasta cierto punto, ser compensado por la acción combinada de la reducción de los beneficios, de la aplicación de incrementos salariales mínimos para los administradores y de otras medidas encaminadas a reducir costos o mejorar la productividad.

Las teorías macroeconómicas destacan el hecho de que el pago de salarios más altos no sólo eleva los costos laborales para los empleadores, sino que también aumentan la demanda de consumo entre los trabajadores con salarios bajos y sus familias. Suponiendo que no se generen grandes efectos negativos sobre la competitividad externa (que podría ser el caso de las economías muy orientadas a la exportación) o sobre la inversión, esos "efectos de consumo" positivos pueden dar lugar a aumentos de la demanda agregada y el empleo. Las perspectivas macro-económicas muestran que incluso si algunas empresas de baja productividad reducen el empleo o van a la quiebra, esto no significa necesariamente que el empleo agregado se reducirá. En realidad, el empleo puede expandirse en otras empresas, y los salarios más altos pueden atraer a más personas al mercado laboral.

Datos empíricos

Los resultados empíricos son variados, específicos para cada país y cada período, y también dependen en cierta medida del tipo de datos y los métodos que se utilizan.

En lo que atañe a los países de altos ingresos, el examen detallado de unos 70 estudios ha mostrado que las previsiones sobre la repercusión del salario mínimo oscilan entre grandes efectos negativos en el empleo y pequeños efectos positivos. Por cierto, la conclusión más frecuente es que los efectos sobre el empleo son cercanos a cero y demasiado pequeños para ser observables en las estadísticas del empleo o del desempleo en un nivel agregado⁸. También se han obtenido conclusiones similares en algunos meta-estudios (estudios cuantitativos de los estudios) efectuados en los Estados Unidos⁹, el Reino Unido¹⁰ y en los países desarrollados en general¹¹. En otros análisis se ha llegado a la conclusión de que los efectos del empleo son menos benignos y que la aplicación de salarios mínimos reduce las oportunidades de empleo para los trabajadores menos calificados¹².

Aunque hay menos estudios sobre los países en desarrollo, los resultados son igualmente contradictorios^{13 14}. Una publicación reciente del Banco Mundial concluyó que aun cuando el rango de las estimaciones contenidas en las obras especializadas varía considerablemente, son cada vez más numerosos los autores que consideran que los efectos de los salarios mínimos en el empleo suelen ser reducidos o incluso insignificantes (y, en algunos casos, positivos)¹⁵. El examen de los estudios realizados en diez economías importantes (Brasil, Chile, China, Colombia, India, Indonesia, México, Federación de Rusia, Sudáfrica y Turquía) detectó muy pocos efectos, o ninguno, en el empleo, salvo en los casos en que el salario mínimo se fija en niveles muy altos¹⁶. Un examen de las experiencias

⁸ Belman D. y Wolfson, P., 2014, *op. cit.*, página 21.

⁹ Doucouliagos, H. y Stanley, T.D.: "Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 2, 2009, páginas 406-426.

¹⁰ Leonard, M., Stanley, T.D. y Doucouliagos, H.: "Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, 2014, páginas 499-520.

¹¹ Belman D. y Wolfson, P., 2014, *op. cit.*

¹² Neumark D. y Wascher, W.: *Minimum Wages*, *op. cit.*

¹³ Belman D. y P. Wolfson, "What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies", OIT, Ginebra, 2016.

¹⁴ Betcherman, G.: "Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?", en *The World Bank Research Observer*, vol. 30, núm. 1, 2015.

¹⁵ Kuddo, A., Robalino, D., y Weber, M. 2015, *op.cit.*

¹⁶ Broecke, S., Forti, A. y Vandeweyer, M.: "The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review". Documento de trabajo de la OECD sobre cuestiones sociales, de empleo y de migración (de próxima publicación).

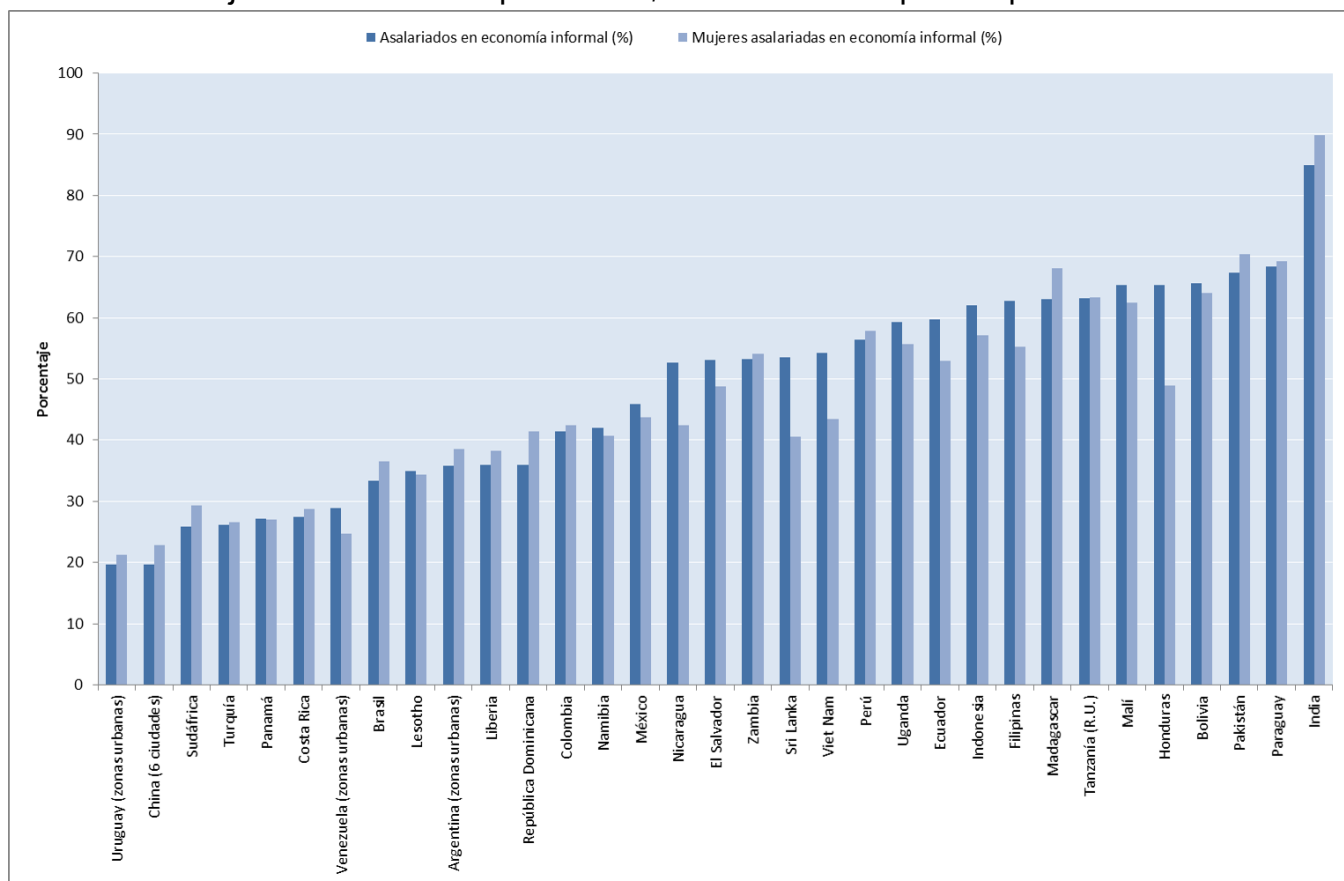
en América Latina también llegó a la conclusión de que los efectos que los aumentos del salario mínimo tienen en el empleo son variados y dependen del nivel¹⁷.

7.5 Efectos en el empleo formal y el empleo informal

Los países en desarrollo se caracterizan frecuentemente porque en ellos coexisten el empleo formal y el empleo informal. De acuerdo con las definiciones adoptadas en el año 2003 por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, los empleos en las pequeñas empresas o las empresas no registradas, así como los empleos no declarados en empresas registradas se incluyen en la definición de empleo informal.

Sobre la base de la definición de la CIET, el gráfico 1 muestra que la proporción de asalariados en el empleo informal fluctúa entre cerca del 20 por ciento en las zonas urbanas de Uruguay a más del 80 por ciento en la India, donde en 2009- 2010 había un total estimado de 135 millones de trabajadores precarios (también denominados “ocasionales” o “eventuales”), número que superaba con creces el número de trabajadores asalariados¹⁸.

Gráfico 1. Porcentaje de asalariados en empleo informal, último año sobre el que se dispone de datos



Fuente: OIT: Women and men in the informal economy: A statistical picture. Segunda edición, Ginebra, 2013.

En la mayoría de los países, las leyes sobre el salario mínimo se aplican, en principio, a las pequeñas empresas, a las empresas no registradas o a los empleos no declarados (véase en el capítulo 4 a qué personas se aplica el salario mínimo). Ahora bien, casi por definición, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los marcos legales o reglamentarios es mucho más difícil cuando el empleo asalariado no se ha registrado o tiene lugar en empresas no registradas.

¹⁷ Véase Mario D. Velásquez Pinto (de próxima publicación).

¹⁸ En lo relativo a la India, véase Rani U. y P. Belser, 2012, *op. cit.*

Tomando en cuenta esta realidad de los países en desarrollo, los economistas han considerado desde hace tiempo la hipótesis de que, en lugar de provocar una disminución del empleo, los salarios mínimos que son demasiado altos y se aplican de manera efectiva pueden hacer que los trabajadores sean desplazados o se trasladen de la economía formal a la economía informal, lo que resultará en tasas de incumplimiento más altas y ejercerá una presión a la baja sobre los salarios en la economía informal¹⁹.

Resultados empíricos

Pese a que varios estudios han dado cuenta de una reducción del empleo formal, el análisis de los efectos sobre el empleo en América Latina muestra que el impacto del salario mínimo es con frecuencia más complejo. Por ejemplo, un estudio realizado en Argentina mostró que si bien los aumentos del salario mínimo habían tenido muy poco efecto en el sector formal, en cambio habían favorecido el aumento de los salarios en la economía informal²⁰, lo que ponía de manifiesto que el incumplimiento de determinadas disposiciones legales (como las que rigen el registro de las actividades o la seguridad social) no implicaba necesariamente que los salarios mínimos no ejercieran ninguna influencia.

Una explicación del efecto que los salarios mínimos ejercen sobre los salarios en la economía informal – ámbito en el que sólo se llevan a cabo unas pocas inspecciones del trabajo – se basa en el denominado "efecto faro", es decir, la percepción que los trabajadores y los empleadores del sector informal tienen del salario mínimo, que entienden como una señal sobre lo que se considera como nivel salarial socialmente aceptable²¹.

Para determinar si lo que predomina es el efecto de desplazamiento, o más bien el "efecto faro", se necesitan investigaciones específicas a nivel de comarca. Para entender los efectos generales, en las investigaciones que se lleven a cabo sobre el efecto del salario mínimo en la economía no reglamentada o informal se deberían incluir estimaciones de los salarios, así como de los efectos en el empleo.

Actualmente, la OIT está llevando a cabo diversas actividades sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

7.6 Efectos en la productividad laboral

Diversos estudios recientes han mostrado que los salarios mínimos no sólo ayudan a reducir la dispersión salarial y a canalizar las ganancias de productividad hacia la oferta de salarios más altos, sino que también pueden contribuir a elevar la productividad del trabajo, tanto a nivel de la empresa como a nivel de la economía agregada.

En el ámbito de la empresa

A nivel de la empresa, los trabajadores pueden motivarse para trabajar con más intensidad. Varios estudios han respaldado la hipótesis planteada por primera vez por Akerlof, en 1982, según la cual los trabajadores proporcionan sistemáticamente niveles de esfuerzo más altos en respuesta al pago de salarios más elevados, teoría que se ha denominado "salario de eficiencia".

Los trabajadores también pueden permanecer más tiempo con su empleador; esto les permite ganar una valiosa experiencia, y alienta a los empleadores y los trabajadores a participar en actividades de formación orientadas a

¹⁹ Nataraj, S., Perez-Arce, F., Srinivasan, S. V. y Kumar, K. B.: "The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis", en *Journal of Economic Surveys*, vol. 28, núm. 3, 2014, páginas 551-572.

²⁰ Khamis, M.: "Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labor market? Evidence from quasi-experiments". Discussion Paper Series, IZA DP No. 3911, Instituto de Estudios del Trabajo (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit) (Bonn, Alemania, 2008).

²¹ Véanse, por ejemplo, Souza, P. R. y Baltar, P. E., *op. cit.*, 1979, y Bell, L. A.: "The impact of minimum wages in Mexico and Colombia", en *Journal of Labor Economics* vol. 15, núm. S3, 1997, páginas S103-S135.

mejorar la productividad. Dube, Lester y Reich (2012) atribuyen al efecto del salario mínimo la disminución de la rotación de personal entre los trabajadores de la restauración de California, lo que reduce la competencia salarial entre las empresas que pagan bajas remuneraciones. Cuando los empleadores logran mejorar el nivel de retención de su fuerza de trabajo, los empleados pueden aprender y formarse en el trabajo para ser más productivos con el transcurso del tiempo.

En varios estudios se ha señalado que los aumentos de productividad pueden ser el resultado de una disminución del empleo como consecuencia de la aplicación de un salario mínimo, ya que en esas circunstancias las empresas tienden a sustituir la fuerza de trabajo con inversiones de capital y adoptan tecnologías de producción con un índice de capital más elevado.

Si bien esto sigue siendo una posibilidad bien precisa, sobre todo cuando el salario mínimo es demasiado alto, otras investigaciones han mostrado que los aumentos de productividad en las empresas se lograron gracias a la introducción de cambios en la organización, a las actividades de formación y al pago de retribuciones salariales por los aumentos de eficiencia con que se compensó el mayor costo laboral resultante de la aplicación de los salarios mínimos.

Productividad del trabajo en toda la economía

A nivel agregado, la aplicación de los salarios mínimos puede llevar a que las empresas más productivas reemplacen a las menos productivas, y a que las empresas sobrevivientes sean más eficientes. Estos mecanismos pueden aumentar la productividad general de toda la economía.

En China, por ejemplo, se ha observado que el aumento de los salarios mínimos en las ciudades se tradujo en una menor probabilidad de supervivencia de las empresas con baja productividad. Dicho esto, no hubo efectos negativos en el empleo, ya que tanto éste como la productividad aumentaron en las empresas que sobrevivieron. En otras palabras, el salario mínimo sirvió quizás para que las empresas más productivas reemplazaran a las menos productivas, y obligó a las empresas ya establecidas a potenciar su competitividad.

Más información:

- Los salarios mínimos y la productividad: breve reseña de las obras citadas en el anexo 5

7.7 Efectos conjugados de los salarios mínimos y la negociación colectiva

Los efectos de los salarios mínimos, así como su magnitud, dependen de la forma en que interactúan con otras políticas e instituciones del mercado de trabajo. Una de tales interacciones es la que se establece entre los salarios mínimos y la negociación colectiva. De hecho, los efectos de los salarios mínimos son diferentes en los países con una fuerte tradición de negociación colectiva con respecto a los países donde los salarios son fijados unilateralmente por las empresas en el marco de una negociación con cada una de las personas que emplean.

¿Qué es la negociación colectiva?

Se denomina negociación colectiva el mecanismo de negociación de los salarios y las condiciones de trabajo entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores y/o sus organizaciones. Las negociaciones previstas en el contexto de la negociación colectiva se llevan a cabo de forma bilateral, y las autoridades públicas sólo intervienen para crear el marco necesario y promover su buen desarrollo.

La negociación colectiva puede tener lugar en varios niveles. En lo que atañe a la negociación a nivel de empresa, cada empleador negocia de forma independiente con su personal; en las negociaciones de ámbito sectorial, varios empleadores se constituyen en asociaciones que reciben el mandato para negociar.

Este último tipo de negociación es considerado a veces como más inclusivo, pues da a los empleadores y a los trabajadores más poder de negociación, a la vez que permite hacer ahorros en cuanto a los costos de negociación y eliminar el tema potencialmente conflictivo de que las negociaciones salariales tengan lugar en el lugar de trabajo. La negociación sectorial en que intervienen varios empleadores también establece una norma común para regular la competencia entre las empresas que sean partes en el convenio resultante. En cambio, puede restringir la independencia de cada una de las empresas, y plantea el riesgo de que no se tenga en cuenta la heterogeneidad de las empresas dentro de un sector particular. Por otra parte, es cada vez más frecuente que en muchos convenios colectivos se permita la adopción de disposiciones adaptadas a las condiciones a nivel de cada empresa (negociación en nivel doble) y se prevean excepciones condicionadas en función del tamaño de la empresa.

La extensión de los convenios colectivos a todas las empresas²², en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, también puede servir para garantizar una competencia leal entre ellas, al proporcionar condiciones equitativas e incluir a todos los trabajadores en el ámbito de aplicación del convenio de que se trate.

Datos empíricos

En muchos países, los salarios mínimos y la negociación colectiva coexisten y se complementan entre sí. **En principio, los sistemas de salarios mínimos deberían centrarse en los trabajadores con las remuneraciones más bajas, mientras que, por otra parte, el mecanismo de negociación colectiva puede utilizarse para fijar pisos salariales y también para promover aumentos salariales en beneficio de los trabajadores que ganan más del mínimo, en función de los incrementos de la productividad.** Sin embargo, si el salario mínimo es demasiado alto o el sistema de salarios mínimos demasiado complejo (es decir, cuando incluye un número excesivo de tasas salariales, en particular para los trabajadores con niveles de calificación u ocupaciones muy diferentes), existe el riesgo de que el tema de los salarios mínimos se desplace a la negociación colectiva, es decir, que invada el ámbito de la negociación colectiva y no deje espacio suficiente para que ésta se desarrolle plenamente.

Cuando la negociación colectiva es débil, existe el riesgo de que los salarios de muchos trabajadores se agrupen en torno al salario mínimo, y arrastren hacia la baja la mediana o la media de los salarios.

²² Se denomina extensión al procedimiento jurídico utilizado en muchos países por el que se permite que el gobierno amplíe el ámbito de aplicación de un convenio sectorial a todos los trabajadores de un sector dado, independientemente de que las empresas que los emplean hayan suscrito o no el convenio.

Recuadro 1

Efectos combinados de los salarios mínimos y la negociación colectiva

En Francia, el salario mínimo influye en el nivel de la tasa salarial de base negociada en los convenios colectivos, nivel que a su vez influye en todos los salarios que se acuerden colectivamente por encima del mínimo. Debido a que la mayoría de los convenios colectivos se extienden al sector respectivo en su totalidad, los efectos secundarios se han "institucionalizado" en toda la economía, y por lo tanto son relativamente fuertes y de mayor alcance. Por ejemplo, los estudios realizados sugieren que el efecto de derrame se repercute íntegramente en los salarios ubicados hasta un 10 por ciento por encima del salario mínimo y se extiende hasta un nivel de cuantía igual al doble del salario mínimo, equivalente a un salario situado por encima del percentil 50.

En los Estados Unidos, por el contrario, la mayor debilidad de los sindicatos y la menor cobertura de la negociación colectiva explican que el efecto de derrame sea más débil. Por otra parte, los estudios realizados en el Reino Unido pusieron de manifiesto un efecto de derrame aún más débil, prácticamente insignificante. De hecho, en lo que atañe a los trabajadores que ganan un poco más del mínimo, algunos estudios han demostrado incluso la existencia de un efecto negativo del salario, lo que sugiere que algunos empleadores han desplazado el costo del pago de salarios superiores al mínimo, haciéndolo recaer en la remuneración de otros trabajadores con ingresos bajos, reduciendo las diferencias de salario de forma proactiva.

Fuente: Adaptado de Grimshaw, Bosch y Rubery (2014), op. cit.

7.8 Efectos en los ingresos familiares y la pobreza

De los salarios a los ingresos

¿Pueden los salarios mínimos reducir la pobreza o la desigualdad del ingreso?

El ingreso, que se mide a nivel del hogar, es la suma de los recursos generados por todas las diferentes fuentes durante un período determinado. El gráfico 2 muestra un ejemplo de ingreso de una familia formada por cuatro personas (dos adultos y dos niños) que dispone de múltiples fuentes de ingreso. Los salarios son sólo una de dichas fuentes. Entre las otras fuentes se incluyen los ingresos procedentes del empleo, los ingresos de capital y las transferencias de servicios estatales, como la seguridad social.

En los países desarrollados, los salarios representan la mayor fuente de ingresos (hasta el 70 o el 80 por ciento del ingreso total calculado antes de los impuestos y después de percibir las transferencias) de los hogares en que al menos un miembro forma parte de la fuerza de trabajo. En las economías emergentes y en desarrollo, la contribución de los salarios al ingreso del hogar es menor, y equivale aproximadamente al 50 o 60 por ciento en Argentina o Brasil, al 40 por ciento en Perú y al 30 por ciento en Viet Nam.

De ahí que los salarios más elevados sean sólo uno de los varios componentes de toda estrategia que tenga por objeto reducir la pobreza o la desigualdad. Otros componentes importantes son la creación de empleo asalariado (distinto de otros tipos de empleo, como el trabajo independiente o por cuenta propia) y la redistribución fiscal a través del impuesto y de las transferencias sociales.

Gráfico 2. Componentes de un ingreso de hogar igual a 6.500 dólares



Fuente: OIT: Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 (véase el Anexo II).

Datos empíricos

Aun cuando los salarios mínimos pueden no afectar directamente a los hogares de bajos ingresos, los estudios empíricos muestran que desempeñan un papel importante, ya que una proporción significativa de los trabajadores que ganan el salario mínimo viven en hogares pobres o de bajos ingresos. Dicho esto, el efecto de los salarios mínimos en los índices de pobreza varía en función de las características del país de que se trate²³.

Por ejemplo, en los Estados Unidos, el 20 por ciento de los trabajadores de ingresos bajos pertenecen a familias cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral de la pobreza. Otro 16 por ciento son miembros de familias con ingresos inferiores a 1,5 veces el umbral de la pobreza²⁴. En los países europeos, los trabajadores que ganan el salario mínimo están mucho más expuestos al riesgo de la pobreza que otros trabajadores²⁵. En la India, alrededor del 30 por ciento de los trabajadores asalariados y el 40 por ciento de los trabajadores asalariados temporales que ganan menos que a nivel estatal el salario mínimo viven en hogares pobres²⁶.

Por lo tanto, los salarios mínimos pueden desempeñar un papel útil en el apoyo a los ingresos de quienes se encuentran en la parte inferior de la distribución salarial, incluso cuando no son suficientes para que los hogares logren situarse por encima de una línea de pobreza "arbitraria". Lo que importa más que el efecto sobre los índices de pobreza es si los salarios mínimos mejoran la vida de los hogares de bajos ingresos y si el bienestar económico de éstos mejora gracias al salario mínimo.

²³ Betcherman, 2015, *op. cit.*

²⁴ CBO (Congreso de Estados Unidos): *The Effects of a Minimum-Wage Increase on Employment and Family Income*, febrero de 2014.

²⁵ Rycx F. y Kampelmann, S.: "Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on household surveys", European Trade Union Institute, Report 124 (Bruselas, Bélgica, 2012).

²⁶ Belser, P. y Rani, U.: *Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data*. Programa Condiciones de Trabajo y Empleo, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 26 (OIT, 2011).

7.9 Efectos en las finanzas públicas

Las finanzas públicas

A veces, los salarios mínimos se han descrito como una herramienta de política conveniente para la reducción de la pobreza y la justicia social, ya que su aplicación no requiere un gasto público significativo (Cunningham, 2007)²⁷. Sin embargo, los aumentos del salario mínimo pueden tener efectos colaterales no deseados que afectan a las finanzas del gobierno.

Hay tres nexos principales con las finanzas públicas:

- Uno se refiere a que todo aumento del salario mínimo puede provocar un incremento de la masa salarial del sector público, particularmente cuando las escalas salariales públicas se calculan como un múltiplo del mínimo. En algunos casos, este nexo directo – y el temor a sus consecuencias – ha impedido que aumente el salario mínimo.
- Una segunda complicación surge cuando diferentes aspectos de la protección social, como las pensiones básicas, o los subsidios de incapacidad o de maternidad, se vinculan automáticamente al nivel de los salarios mínimos. Así, por ejemplo, la pensión básica se puede fijar en el 75 por ciento de la cuantía del salario mínimo. En la práctica, esto significa que la jubilación y otras prestaciones se ajustarán al alza cada vez que haya aumentos del salario mínimo.
- Un tercer nexo se refiere a la relación inversa, y se establece cuando los gobiernos complementan los bajos salarios con prestaciones relacionadas con el trabajo y condicionadas a la verificación de medios, que se han concebido para abordar los problemas de la pobreza de los hogares entre los trabajadores con salarios bajos. Los gobiernos que los aplican se ven confrontados entonces a la gran tentación de aumentar el salario mínimo para reducir el volumen financiero de las transferencias de asistencia social que se destinan a los salarios más bajos.

Si bien es cierto que estos nexos pueden revestir un cierto interés, por diversas razones, conllevan el riesgo de que la seguridad social incurra en aumentos de costos potencialmente insostenibles cuando el salario mínimo se ajuste al alza. Si el mínimo se incrementa más rápido que los salarios medios con el fin de reducir la desigualdad salarial, el gasto del sistema de la seguridad social termina por crecer más rápido que su base de ingresos, la cual depende de la evolución de los ingresos reales.

Marinakis y Velasco (2006, página 13)²⁸, por ejemplo, señalan que en el decenio de 1980 la caída del valor real del salario mínimo en Argentina y Brasil estaba de hecho orientada fundamentalmente a disminuir el déficit presupuestario mediante la reducción del gasto de la seguridad social. Así, algunos países han optado por desvincular el aumento de las prestaciones sociales con respecto al incremento del salario mínimo.

- La desvinculación del salario mínimo en Portugal

En Portugal, las prestaciones de seguridad social se establecieron inicialmente como porcentaje del salario mínimo (la Retribución Mínima Mensual Garantizada - RMMG). Desde 2007, estas prestaciones, con inclusión de las pensiones, se han desvinculado de la RMMG. La ley 53-B/2006 fijó normas para la actualización de las pensiones y otras prestaciones sociales y estableció formalmente el nuevo "índice de apoyos sociales" (IAS) utilizado para el ajuste de las prestaciones de la seguridad social.

²⁷ Cunningham, W. 2007, *op. cit.*

²⁸ Marinakis A. y Velasco, J.J. (coordinadores de la publicación): *¿Para qué sirve el salario mínimo?* Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, Chile, 2006.

La pensión mínima se calcula ahora como porcentaje del IAS, que se actualiza anualmente sobre la base del índice de precios al consumidor (IPC) y de la tasa de crecimiento del PIB.

La desvinculación entre la seguridad social y los salarios mínimos se cristalizó en dos importantes acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales: el acuerdo sobre la reforma de la seguridad social y el acuerdo sobre la fijación y evolución de la RMMG. Este último tenía como objetivo aumentar progresivamente el salario mínimo mensual, que pasaría de 403 euros en 2007 a 450 euros en 2009 y a 500 euros en el año 2011.

Teniendo en cuenta los importantes efectos que tal incremento hubiera tenido en el gasto social, se consideró necesario desvincular la seguridad social con respecto al salario mínimo, que se mantuvo para los fines previstos originalmente, es decir, para aumentar la remuneración de los trabajadores que ganan bajos salarios. Como tal, el sistema portugués se asemeja ahora al sistema de muchos otros países europeos que, como Francia, tienen un salario mínimo independiente del índice sobre el "mínimo social".

Fuente: Luisa Guimarães, OIT.

Anexo 5: Los salarios mínimos y la productividad laboral

Estudios recientes han demostrado que los salarios mínimos no sólo ayudan a reducir la dispersión salarial y a canalizar las ganancias de productividad hacia la fijación de salarios más altos, sino que también pueden contribuir a lograr una mayor productividad del trabajo, tanto a nivel de la empresa como a nivel del conjunto de la economía. A nivel de la empresa, un salario más alto puede motivar a su personal a trabajar con más empeño. También puede favorecer su permanencia al servicio de un solo empleador, lo que les permitirá ganar una valiosa experiencia y también alentará a los empleadores y los trabajadores a participar en actividades de formación destinadas a mejorar la productividad. A nivel agregado, los salarios mínimos pueden dar lugar a que las empresas más productivas reemplacen a las menos productivas, y a que las empresas que sobrevivan sean más eficientes. Estos mecanismos pueden aumentar la productividad general de toda la economía.

a) Los trabajadores pueden estar más motivados

Un gran número de estudios experimentales han venido a respaldar la hipótesis formulada por Akerlof en 1982, en el sentido de que los trabajadores elevan sistemáticamente sus niveles de esfuerzo cuando perciben salarios más altos (teoría que se ha denominado "salario de eficiencia"). La mayoría de estos estudios se han centrado en los niveles de remuneración en las empresas a título individual, lo que demuestra que el pago de remuneraciones más altas con respecto a otros lugares puede atraer a los candidatos más experimentados y motivados. La percepción de un salario más elevado también puede suscitar un mayor compromiso y un aumento de la productividad por parte de los trabajadores ya empleados por las empresas (Ehrenberg y Smith, 2009). En lo que atañe a la motivación de los trabajadores, también se ha puesto de relieve que la aplicación de un salario mínimo tiene un efecto positivo en comparación con la aplicación de salarios más altos por las empresas a título individual. Utilizando en forma experimental un diseño natural normalizado, Georgiadis (2013), por ejemplo, reveló que el salario mínimo nacional del Reino Unido ha funcionado como una especie de "salario de eficiencia" en el sector de las residencias geriátricas, incrementando la motivación de su personal y reduciendo las necesidades de supervisión de dicho personal. Los datos fácticos recopilados en los Estados Unidos por Owens y Kagel (2010) también ponen de relieve la existencia de una correlación positiva entre el salario mínimo y el nivel de esfuerzo de los trabajadores, lo que permite concluir que, cuando están bien diseñados, los salarios mínimos pueden generar mejoras de rendimiento del personal en las empresas y sectores en que se practican salarios más altos y los costos laborales se mantienen en un mismo nivel o se incrementan moderadamente.

b) La menor rotación permite aumentar las actividades de capacitación para mejorar la productividad

Otra área que ha sido objeto de un número creciente de investigaciones en los últimos años es la relación entre el salario mínimo y la reducción de la rotación del personal, es decir, la medida del tiempo que los trabajadores permanecen en una empresa y la frecuencia con que deben ser reemplazados (también es entendida como el total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una empresa). Dube, Lester y Reich (2012) revelaron que en los Estados Unidos un aumento del 10 por ciento del salario mínimo redundaba en una reducción del 2,1 por ciento de la rotación de los trabajadores del sector de la restauración y una reducción del 2,0 por ciento de la rotación de los trabajadores adolescentes. A su juicio, ello obedece a la reducción de la competencia salarial entre las empresas que pagan las remuneraciones más bajas. En Canadá, Brochu y Green (2011) mostraron que la contratación, las partidas y los despidos de los trabajadores jóvenes con un bajo nivel de educación habían disminuido en el año posterior al aumento del salario mínimo. En Portugal, un estudio ha documentado la forma en que el número de partidas de trabajadores jóvenes disminuyó considerablemente después de la aplicación de un aumento del salario mínimo destinada específicamente a los jóvenes (Portugal y Cardoso, 2006).

Toda esta información sugiere que, cuando reciben un salario mínimo más elevado, los empleadores conservan más fácilmente a su fuerza de trabajo, gracias a lo cual los trabajadores pueden aprender en el trabajo y seguir la

formación laboral que les permitirá ser más productivos con el tiempo. Los salarios de eficiencia y las actividades de formación en respuesta al aumento de los gastos de personal han sido estudiados por Arulampalam y otros (2004), que encontraron indicios de que la introducción del salario mínimo nacional en Gran Bretaña había entrañado un aumento de la formación para los empleadores.

c) Algunas empresas pueden llegar a ser más eficientes

Diversos investigadores han señalado que los aumentos de productividad pueden ser el resultado de una reducción del volumen de empleo tras la aplicación de un salario mínimo, ya que las empresas sustituyen la fuerza de trabajo con capital y adoptan tecnologías de producción con un mayor índice de capital. Si bien esto sigue siendo una clara posibilidad cuando el salario mínimo se fija en un nivel demasiado alto, la nueva tendencia observada es que los efectos de los salarios mínimos en el empleo son a menudo pequeños o insignificantes, y en algunos casos, positivos (Kuddo y otros, *op. cit.*, 2015). Aunque el rango de las estimaciones difiere considerablemente entre los numerosos estudios existentes, los meta-estudios (estudios cuantitativos de los estudios) realizados en los Estados Unidos y el Reino Unido han mostrado que las estimaciones más precisas se sitúan en torno a efectos cero en el empleo, cerca de ellos (Doucouliagos y Stanley, 2009; Leonard y otros, 2013; y Belman y Wolfson, 2014). Entre las economías emergentes, no se identificaron efectos evidentes sobre el empleo como resultado de la aplicación de salarios mínimos en China, por ejemplo (Wang, de próxima publicación).

Riley y Bondibene (2015) estudiaron la introducción del salario mínimo nacional en Gran Bretaña y los aumentos posteriores con el fin de identificar los efectos de los salarios mínimos en la productividad. Al respecto, llegaron a la conclusión de que las empresas reaccionaban a dichos aumentos del costo de la mano de obra aumentando la productividad laboral. Estos cambios en la productividad del trabajo no se realizaron a través de una reducción de la fuerza de trabajo de las empresas o mediante la sustitución de fuerza de trabajo por capital. Más bien, los cambios estaban relacionados con aumentos en la productividad total de los factores, en consonancia con la transformación de la organización, con la capacitación y con adopción de medidas sobre eficiencia salarial para afrontar el aumento de los costos laborales como consecuencia de los salarios mínimos. Estas conclusiones son coherentes con los resultados de algunos estudios previos, tales como los realizados por Croucher y Rizov (2012), que comprobaron que la productividad del trabajo había mejorado en todos los sectores de baja remuneración del Reino Unido y particularmente en las grandes empresas, como consecuencia de la introducción del salario mínimo nacional.

d) Es posible aumentar la eficiencia en el nivel macro

A nivel macroeconómico, se ha observado que la introducción de los salarios mínimos puede llevar a las empresas de baja productividad a retirarse del mercado, y a las empresas de mayor productividad, a ampliar sus actividades, lo que termina por aumentar la eficiencia global de la economía. Mayneris, Poncet y Zhang (2014), utilizando datos de más de 160.000 firmas manufactureras de China, encontraron que el aumento de los salarios mínimos en las ciudades había reducido las probabilidades de supervivencia de las empresas de baja productividad. Para las empresas sobrevivientes, los costos salariales habían aumentado sin entrañar repercusiones negativas en el empleo. Los autores explicaron estas conclusiones basándose en el hecho de que la productividad de las empresas sobrevivientes había mejorado significativamente, lo que les permitió absorber los mayores costos laborales sin menoscabar ni su volumen de empleo ni su rentabilidad. Así, llegaron a la conclusión de que el aumento del salario mínimo capacitaba a las empresas más productivas para sustituir a las empresas menos productivas y obligaba a las primeras a potenciar su competitividad.

Aun cuando las encuestas entre los empleadores son menos científicas, también han mostrado que las empresas se esfuerzan, ante todo, por hacer frente al costo del aumento de los salarios mínimos recurriendo a la inversión en formación y equipo a fin de incrementar la productividad de sus trabajadores (*Financial Times*, 18 de noviembre de 2015). Esto sugiere que los salarios mínimos también puede fomentar una mayor innovación a largo plazo

(Noah Smith: “Want Innovation? Try Raising Minimum Wages”, en *BloombergView*, <https://www.bloomberg.com/view/articles/2015-11-23/want-to-boost-productivity-raise-minimum-wages>).

Usando la técnica de la entrevista semiestructurada con 80 representantes de alto nivel de las organizaciones de empleadores y los sindicatos, altos funcionarios públicos y expertos en relaciones laborales de Dinamarca, Irlanda y Nueva Zelanda, McLaughlin (2007) examinó la forma en que la regulación del salario mínimo puede aumentar la productividad. Al respecto, determinó que si bien el aumento de los salarios mínimos es importante para incrementar la productividad, a largo plazo hay otras instituciones, como los convenios colectivos que incluyen disposiciones sobre formación profesional, pueden contribuir también a alentar a las empresas a adoptar estrategias que den prioridad a la inversión en formación y la elevación de la calidad de los productos y servicios que colocan en los mercados.

Referencias

- Akerlof G.: “Labor contracts as partial gift exchange”, en *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, núm. 4, 1982, páginas 543-569.
- Arulampalam, W., Booth, A. y Bryan, M.: “Training and the new minimum wage”, en *The Economic Journal*, vol. 114, núm. 494, 2004, páginas C87-C94.
- Belman y Wolfson: *What does the minimum wage do?* W.E. Upjohn Institute for Employment research (Kalamazoo, Michigan, Estados Unidos, 2014).
- Brochu, P. y Green, D. A.: *The impact of minimum wages on quit, layoff and hiring rates*, Institute for Fiscal Studies Working Paper 06/11, Economic and Social Research Council (British Columbia, Canadá, 2011).
- Croucher, R. y Rizov, M.: “The impact of the national wage on labour productivity in Britain”, en *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 1, No. 3-4, octubre-diciembre de 2012.
- Doucouliafos, H. y Stanley, T. D.: “Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis”, en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 2, 2009, páginas 406-428.
- Dube, A., Lester, T. W. y Reich, M.: “Minimum wage shocks, employment flows and labour market frictions”, en *Journal of Labour Economics*, vol. 34, núm. 3, 2016.
- Ehrenberg R. G. y Smith, R. S.: *Modern labor economics: Theory and public policy*. Pearson Education, 10.a edición (Reading, Massachusetts, Estados Unidos, 2008).
- Georgiadis, A.: “Efficiency wages and the economic effects of the minimum wage: Evidence from a low-wage labour market”, en *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 75, núm. 6, 2013.
- Kuddo, A., Robalino, D. y Weber, M.: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits*. Grupo del Banco Mundial (Washington, D.C., Estados Unidos, 2015).
- Leonard, M.; Stanley, T.D. y Doucouliagos, H.: “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, en *British Journal of Industrial Relations*, vol.52, núm. 3, 2014, páginas 499-520.
- Mayneris, F., Poncet, S. y Zhang, T.: *The cleansing effect of minimum wage: Minimum wage rules, firm dynamics and aggregate productivity in China*. Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), documento de trabajo núm. 16, Francia, 2014.
- McLaughlin, C.: *The productivity-enhancing impacts of the minimum wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland*, Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 342 (Reino Unido, 2009).

- Meer, J. y West, J.: "Effects of the minimum wage on employment dynamics", en *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, vol. 51(2), páginas 500-522 (Wisconsin, Estados Unidos).
- Owens, M. y Kagel, J.: "Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation", en *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 73, núm. 3, 2010, páginas 317-326.
- Portugal P. y A. R. Cardoso: "Disentangling the minimum wage puzzle: An analysis of worker accessions and separations", en *Journal of the European Economic Association*, vol. 4, núm. 5, 2006, páginas 988-1013.
- Riley, R. y Bondibene, C. R.: *The impact of the national minimum wage on UK businesses*. Report to the Low Pay Commission, National Institute of Economic and Social Research and Centre for Macroeconomics (Londres, Reino Unido, 2015).
- Riley, R. y Bondibene, C. R.: *Raising the standard: Minimum wages and firm productivity*. National Institute of Economic and social Research and Centre for Macroeconomics (Londres, Reino Unido, 2015).
- Wang X. (de próxima publicación): "China's minimum wage policy" (OIT, Ginebra, Suiza).