

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.
- 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 406-428.
- 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).