

# Salario mínimo y productividad: UNA RELACIÓN CON MIRAS AL BIENESTAR SOCIAL



Por Lucas Navarro\* y  
Mauricio Tejada\*\*

\*Ph.D. en Economía, Georgetown University, Estados Unidos. Académico FEN

\*\*Ph.D. en Economía, Georgetown University, Estados Unidos. M.A. en Economía ILADES-Georgetown University. Académico FEN

En julio pasado se promulgó la ley 20.763, que establece un calendario de ajustes en el salario mínimo (SM) hasta enero de 2016, cuando alcanzará la cifra de 250 mil pesos. La discusión sobre el SM comprende una dimensión ética y otra económica. La primera hace referencia al ingreso que la sociedad considera adecuado para sostener a una familia en condiciones mínimas de bienestar. La segunda es la preocupación sobre si ese valor, al ser trasladado al costo de las empresas en lugar de solventado parcialmente por el Estado mediante diversas políticas focalizadas, podría derivar en un desincentivo a la contratación y en la disminución del empleo.

Cuando se habla de SM se pone de manifiesto un conflicto de intereses entre firmas y trabajadores. En la etapa de negociación de los reajustes no debiera extrañar entonces que representantes de ambos hagan lobby por alcanzar resultados a su favor.

Cualquier negociación salarial es un fenómeno puramente distributivo, ya que se

trata de cómo repartir las rentas que genera una relación productiva. En un escenario técnico puro, cada parte debiera ser remunerada en proporción a cuánto contribuye, es decir, a su productividad. Por ejemplo, si con mi trabajo aporté a generar el 50% del valor de la torta, me debiera llevar el 50% de lo que ganamos por vender la torta. Pero aquí surge el problema: ¿cómo saber cuánto contribuyó cada uno a producir la torta?

En este momento entra en juego el poder de negociación de las partes. Si los trabajadores son fácilmente reemplazables y no es fácil conseguir trabajo, las firmas tienen más poder para pagar salarios menores a la productividad. En este contexto cabe la pregunta, entonces, de si son los trabajadores efectivamente remunerados de acuerdo a su productividad.

Más allá de lo anterior, la preocupación explícita de los gobiernos no es tanto si los salarios guardan relación con la productividad, sino más bien si los sueldos pagados son suficientes para garantizar un mínimo nivel de bienestar al trabajador. Con ello, la política de SM establece un piso en la negociación salarial. El punto que estudian típicamente los economistas es qué efecto tiene esta política sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Aquí es donde la pregunta de si el salario es reflejo o no de la productividad del trabajador gana relevancia.

Si las remuneraciones son técnicamente las adecuadas, las firmas afectadas por el aumento del SM no podrían seguir contratando a los trabajadores de menores ingresos en la empresa y debieran despedirlos. Este es el típico argumento de las empresas en contra de aumentos del SM. En el otro extremo está la posición de los trabajadores organizados: si las firmas pagan salarios inferiores a la productividad de sus trabajadores, aumentos moderados en el SM permitirían alcanzar una distribución adecuada de las rentas, que refleje su aporte al valor agregado. Según ese argumento, este efecto puramente redistributivo de un aumento del SM mejoraría el bienestar de los trabajadores sin comprometer sus puestos de trabajo.

Volviendo al caso de Chile, nos encontramos con que entre 2012 y 2016 el sueldo mínimo aumentará cerca de un 30%. Esta cifra no parece para nada despreciable. En el Gráfico 1 se presenta la evolución del valor del SM durante dos décadas, junto con su

crecimiento nominal y real, este último ajustado por IPC. Los datos muestran que entre 2012 y 2013 hubo un crecimiento real del SM de 6,9%, y que sólo en el trienio 1998-2000 se alcanzó un crecimiento real superior a ese. El resto de los años el crecimiento real anual fue de 2 a 3%. Comprobamos así que, sin dudas, estamos frente a un ajuste significativo del ingreso mínimo mensual.

Es importante tener en cuenta que la relevancia de los datos presentados depende del número de trabajadores afectados por la política de SM. El Cuadro 1 muestra datos oficiales del año 2012 sobre la distribución del número de ocupados con jornada completa y algunas características por tramo de ingreso según salarios mínimos. La columna (2) del cuadro muestra que un 16% de los empleados ganaba entre 1 y 1,33 SM en 2012, esto es, entre 193 mil y 257 mil pesos. Considerando que el SM aumentará 30% entre 2012 y 2016, es este grupo de trabajadores el que será afectado por los cambios en la política de ingreso mínimo mensual. Desde una visión positiva de la política, entonces, los aumentos en el SM mejorarán el bienestar del 16% de los trabajadores ocupados *full time* en Chile.

¿Quiénes son estos empleados que serán beneficiados? Las columnas (3) a (9) del Cuadro 1 muestran datos sobre edad, nivel educativo y características de la inserción ocupacional de los trabajadores según tramo de ingreso. Puede advertirse que el 25% de quienes ganaban entre 1 y 1,33 SM eran jóvenes de menos de 30 años, que el 88% de ellos contaba con educación secundaria y que el 40% eran trabajadores no calificados. Cuatro sectores (agricultura, comercio, construcción e industria) concentraban el 60% del empleo de los trabajadores beneficiados. Finalmente, el 61% de ellos trabajaba en empresas de menos de 50 empleados, dos tercios tenían contrato indefinido y cerca del 40% tenía una antigüedad menor a 1 año en sus trabajos.

Esto permite aproximarse a un perfil de los empleados afectados por los aumentos del SM. Se trata de trabajadores de bajo nivel educativo y calificación, con trabajos inestables en empresas pequeñas de sectores con actividad económica también inestable, como es el caso de la construcción y la agricultura.

No hay dudas de que mejorar las condiciones de vida de las personas de bajos

ingresos es un objetivo deseable, que se podría alcanzar con la política de SM, en tanto le empleabilidad de los trabajadores beneficiados no se vea afectada.

Pero pensemos ahora desde la visión negativa sobre la política de SM y asumamos que los argumentos de los empresarios son válidos. Si los salarios fueran equivalentes a la productividad de sus trabajadores, ellos deberían preocuparse de que los aumentos en el SM fueran aparejados con iguales aumentos en su productividad, para hacer sostenible la política.

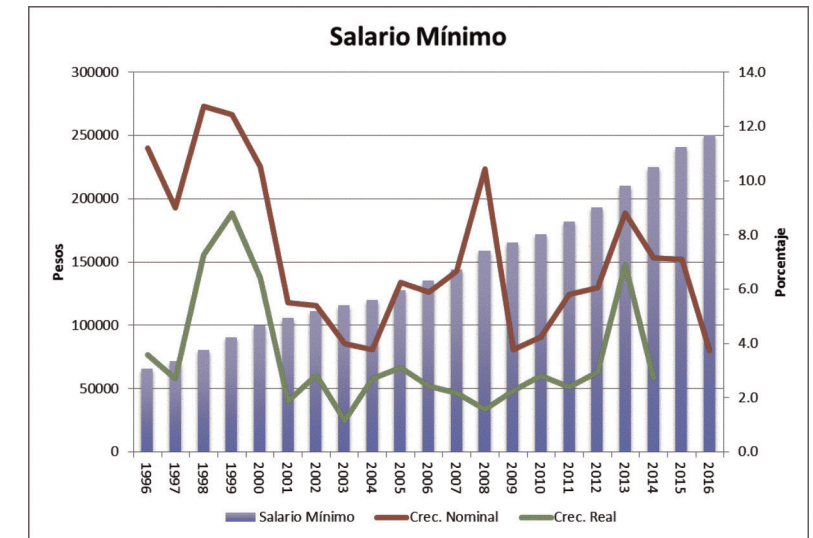
Sin embargo, diversos estudios muestran preocupación por el crecimiento de la productividad en Chile en los últimos años y hacia el futuro. Estimaciones propias sugieren, por ejemplo, que entre 2012 y 2013 la productividad total aumentó en 0,9%, siendo que el PIB aumentó en más de 4%. O sea que bajo esta visión negativa, los aumentos en el SM podrían ser una amenaza a la estabilidad del empleo.

En definitiva, y volviendo al planteamiento inicial, el efecto de los aumentos del SM

dependerá, por un lado, de si los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad o por debajo de ella y, por el otro, de si dicho nivel de productividad es o no suficiente para sostener empleos al costo laboral que el SM implica para las firmas.

Sin intentar en esta nota predecir el efecto que tendrá la profundización de la política de SM en los próximos años, se enfatiza la importancia de sostener el crecimiento económico y de potenciar las políticas de innovación, productividad y competencia. De esa forma será más probable que los ajustes al SM se traduzcan en beneficios para los trabajadores. Existe evidencia que muestra que el sector de servicios, donde trabajan muchas personas que reciben salarios bajos, es el de mayor rentabilidad y menor productividad de la economía chilena. Esto indica que existe ahí un margen de acción para brindar los incentivos a que parte de esa rentabilidad se canalice en inversiones en innovación que mejoren la productividad, lo que en última instancia haga viables las políticas de bienestar.

Gráfico 1.



Cuadro 1.

	Número (1)	Porcentaje (2)	% menor de 30 años (3)	% con educación secundaria o menos (4)	% en constr. agricultura comercio industria (5)	% no calificados (6)	% en empresas de hasta 50 empleados (7)	% con menos de 1 año de antigüedad (8)	% con contrato indefinido (9)
<1SM	610,855	15	28	90	68	38	70	59	34
1SM - 1SM(1.33)	668,099	16	25	88	60	40	61	38	65
SM(1.33) - 1SM(1.66)	538,092	13	23	86	57	36	49	32	75
1SM(1.66) - 2SM	522,011	12	24	79	55	26	49	29	79
>2SM	1,853,318	44	17	52	44	7	37	21	85
Total	4,192,375	100	21	71	53	23	48	32	73

Fuente: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2012, Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE.