

Teorías sobre la política de salario mínimo

JOHANNED ALEXANDER DÁVILA

La política de ajuste del salario mínimo en Venezuela se ha convertido en una herramienta activa para garantizar mejores condiciones de vida para el trabajador, tal como lo manda el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. De hecho, en los últimos 14 años el Ejecutivo nacional ha incrementado el salario mínimo en un promedio de 25,8% anual.

Sin embargo, de acuerdo con la bibliografía existente, son diversos los efectos del aumento del salario sobre diferentes variables económicas, relacionadas con el empleo, la distribución del ingreso, la estructura salarial y los precios. Y no parece haber un consenso entre las posturas de los diferentes autores.

El objetivo de este trabajo es explicar un conjunto de bases teóricas relacionadas con los posibles efectos sobre la economía de la política de incremento salarial.

Efectos del incremento del salario mínimo sobre el empleo

En la literatura económica existen dos enfoques en cuanto al efecto que puede generar una política de salario mínimo (PSM) sobre el nivel de empleo: por un lado, se encuentran los modelos que predicen una disminución en el nivel de empleo y, por el otro, los que pronostican un incremento.

El efecto negativo de la PSM sobre el nivel de empleo es explicado a menudo por medio del **modelo teórico homogéneo** (mercado com-

petitivo). Según este modelo, la demanda de horas-hombre de las empresas es una función decreciente de los salarios (cuando suben los salarios baja la disponibilidad de puestos de trabajo, y viceversa) y existe un salario de equilibrio en donde la demanda y la oferta total de trabajo se igualan, por lo cual la fijación de un salario mínimo superior al salario de equilibrio generará una reducción de la demanda laboral, ya que los empresarios maximizan beneficios y contratarán personal hasta que el costo salarial de un trabajador adicional (costo marginal) sea igual al ingreso obtenido por el incremento en la producción que este empleado genere (ingreso marginal)¹.

Autores como Welch (1976), y Hodson y Kaufman (1994), al basarse en el **modelo de mercado dual**², concluyen que el efecto de PSM podría reducir el nivel de empleo. Para llegar a esta conclusión, parten del hecho de que la economía está compuesta por dos sectores: uno cubierto, regulado por la legislación sobre salario mínimo, y otro no cubierto, que actúa sin regulación. Por consiguiente, un salario mínimo mayor al salario de equilibrio causará una disminución del empleo en el sector cubierto (modelo competitivo), lo que origina que algunos o todos los trabajadores desempleados busquen capacitarse o se incorporen a la fuerza laboral del sector no cubierto. El incremento en la oferta de trabajo en

¹ La reducción de la demanda laboral dependerá de su sensibilidad (elasticidad) al cambio de precios, la ponderación de la mano de obra en los costos de producción, la sustitución capital-trabajo y la magnitud del incremento respecto al salario de equilibrio.

² El modelo de mercado dual es una extensión del modelo homogéneo.

el sector no cubierto causa una caída en el nivel de salario de este sector y, por ende, un aumento en el empleo, lo cual mitiga en cierta forma la reducción total del empleo en la economía. De acuerdo con esto, Mincer (1976) expone que el efecto neto de un incremento salarial podría ser neutro o reducir levemente el empleo, debido a que la movilidad del trabajo entre sectores depende de la elasticidad³ de la demanda laboral de cada uno de ellos, de la elasticidad de la oferta total, de la cobertura del salario mínimo y de la tasa de vacantes en el sector formal.

Por último, otro de los modelos que explica el mismo efecto adverso de la PSM sobre el nivel de empleo es el **modelo de búsqueda**. Autores como Pissarides (2001) sostienen que las fricciones tanto en la conducta individual, como en el funcionamiento del mercado son generadas por la información imperfecta. El **modelo de búsqueda** permite estudiar los mercados sin dejar de lado las imperfecciones relacionadas con la asignación eficiente de los recursos, tales como el tiempo y los costos asociados a la comunicación y al transporte en los que tienen que incurrir, por un lado, los empresarios, que no saben dónde encontrar personas disponibles y, por el otro, los trabajadores, que desconocen la ubicación de puestos vacantes.

Dentro de las posturas teóricas que predicen un incremento en el nivel de empleo se encuentra el **modelo monopsonio** (mercado en el que existe un solo demandante). Stigler (1946) afirma que un aumento del salario mínimo puede traer como consecuencia crecimiento en el nivel de empleo, al argumentar que el objetivo de la empresa es maximizar sus ganancias; en conclusión, incrementarán los salarios hasta el punto en el que el salario pagado a un trabajador adicional sea igual al producto marginal del trabajador (esto tomando en consideración la cuantía adicional que se debe pagar a todos los trabajadores). De modo que, pequeños incrementos del salario mínimo harán que los empleadores aumenten el nivel de empleo (siempre y cuando el incremento del

salario no sobrepase el costo marginal). Esto permitirá que las empresas con bajo nivel salarial puedan llenar sus vacantes con rapidez. Por el contrario, si el incremento salarial es cuantioso (superior al costo marginal), la respuesta de las empresas será reducir el empleo.

Por otra parte, Rebitzer y Tailor (1995a) postulan, sobre la base del **modelo salario de eficiencia**, que mayores salarios no ocasionarán desempleo. Estos autores sostienen que, por lo general, las firmas incurren en costos de monitorización del trabajo, con el fin de mantener un nivel apropiado de productividad. Al incrementarse el salario mínimo, el trabajador percibe una mejora de su ingreso, y por ende, ser despedido representará un mayor costo para él, lo que le incentiva a esforzarse más durante su jornada laboral; por ello, se podría afirmar que un aumento en el salario traerá consigo un crecimiento en la productividad. Este efecto positivo de la PSM en la productividad beneficiará directamente al empresario, no solo por el incremento en la productividad del trabajador, sino también porque ya no deberá costear una supervisión tan intensa para asegurar un comportamiento no evasivo. Desde esta perspectiva, el empresario no se verá en la necesidad de despedir trabajadores debido al incremento salarial.

Efectos de la política de salario mínimo sobre la distribución del ingreso y la estructura de salarios

Neumark y Wascher (2007) y Cunningham y Siga (2006) afirman, a partir del modelo basado en el **principio de transferencia**, que un incremento en el salario mínimo afecta positivamente el nivel de ingreso del trabajador, ya que uno de los principales objetivos de la PSM es aumentar los ingresos de las familias pobres. La PSM contribuye, por un lado, a que algunas familias salgan de la pobreza; pero, probablemente, otras se vean afectadas, al existir un intercambio (efecto *trade-off*) entre la pérdida potencial de empleos y las ganancias de ingresos. Hay perdedores y ganadores: los que podrían verse beneficiados con el incremento salarial serían los trabajadores que no

³ Según Pindyck y Rubinfeld (1995), la elasticidad es una medida de la sensibilidad de una variable con respecto a otra; "es una cifra que nos indica la variación porcentual que experimentará una variable en respuesta a una variación de otra de un 1 por ciento" (31p.).

pierden el trabajo y a quienes no les disminuyen las horas; mientras que los afectados serían los trabajadores que pierden sus empleos y encuentran más problemas para hallar uno nuevo, o a quienes les reducen la cantidad de horas laborales.

Una PSM podría contribuir no solo a incrementar el ingreso de las personas que lo perciben, sino que también podría tener efectos sobre la estructura salarial; esto debido a que existen diferentes clases de puestos de trabajo, determinados, en algunos casos, por el nivel de riesgo que se pueda presentar en el ambiente laboral (diferencias compensatorias) y, en otros, por el grado de calificación de los trabajadores (diferencias en las habilidades), como se explica a continuación.

Autores como Rosen (1986), Rodríguez (1988) y Groshen (1991) aseveran que las **diferencias compensatorias** se explican por la existencia de puestos de trabajo que pudieran ser considerados como poco agradables por los trabajadores, bien sea por el estatus del puesto, ubicación geográfica, horarios o porque implican algún tipo de riesgo laboral (como riesgo a perder la vida o a afectar la salud). Desde este punto de vista, incrementos en el salario mínimo empujarán el salario pagado a este tipo de trabajos, ya que de otra manera no existirán incentivos que atraigan a trabajadores a estos puestos. En cuanto a las **diferencias en las habilidades**, se puede decir que los empresarios ofrecen salarios más altos para atraer a personas con mayores habilidades (inversión en capital humano), lo que origina que existan diferencias entre los tipos de trabajadores con distintas habilidades: a mayor educación o preparación, mayor nivel salarial. Los modelos desarrollados a partir de esta postura se basan sobre todo en ecuaciones de ingreso y han demostrado que, ciertamente, un incremento en el salario marcador (mínimo) tendrá influencia sobre otros salarios, a causa de las diferencias en las habilidades.

Efectos de la política de salario mínimo sobre los precios

El aumento del salario mínimo puede repercutir en los costos laborales, razón por la cual los empresarios pueden reaccionar. Gali y Gertler

(1999) son partidarios de la **teoría de inflación por costos**. Según estos autores, incrementos en el salario mínimo alzan o elevan el nivel de precios. Este razonamiento se basa, principalmente, en que el costo unitario de la mano de obra es un elemento relevante dentro de la estructura de costos de las empresas; por esta razón, un aumento del salario nominal mayor a la productividad de los trabajadores tenderá a generar inflación; mientras que si el incremento salarial varía en la misma proporción que la productividad, no habrá efectos inflacionarios, debido a que los costos unitarios no se alteran.

Por otra parte, autores como Gramlich (1976) sostienen que incrementos periódicos en el salario mínimo representan un factor de **persistencia inflacionaria** a causa de las expectativas adaptativas de los agentes económicos, quienes esperan una subida en el nivel de precios en el futuro y, por tal motivo, hacen presión al alza de sueldos y salarios.

Hamermesh (1993), Card y Krueger (1995), y Aaronson y French (2007), basados en el **enfoque marginalista**, argumentan que el incremento del salario mínimo y, por consiguiente, el aumento en los costos de producción, impactará en el nivel de precios. El traspaso del aumento salarial, desde los costos hasta el precio de los productos, depende solo de los costos totales de los trabajadores menos calificados, ya que, por lo general, estos son los que perciben salarios cercanos al mínimo. En extensiones de este enfoque, se supone que el impacto en precios debido al incremento del salario mínimo depende de otros factores que generarán diferentes respuestas, dentro de los cuales se pueden nombrar la sustitución entre capital y mano de obra calificada por no calificada, y el grado en el que el salario mínimo afecta el costo de otros factores productivos.

A partir del **modelo de monopsonio**, Stigler (1946) expone que el aumento en el salario mínimo podría no alterar el nivel de precios, siempre y cuando este incremento no sea cuantioso. Según este enfoque, las empresas con poder de monopsonio fijarán el nivel de empleo en el punto en donde el costo marginal se iguale al producto marginal por trabajador, lo que representa niveles

de salario y empleo menores al de un mercado competitivo. Con un aumento salarial, el monopsonista podría elevar la producción y el empleo, y, en consecuencia, no se generarían presiones en el nivel de precios.

Rebitzer y Taylor (1995b), quienes se basan en la hipótesis de un mercado laboral competitivo, afirman que un incremento salarial podría acelerar el nivel de producción y no tener efectos sobre los costos marginales de las empresas. De acuerdo con estos autores, la PSM impacta sobre el rendimiento del trabajador, ya que este, al percibir una mayor retribución por su trabajo, mejorará su esfuerzo. El desarrollo en la productividad del trabajador aumenta el nivel de producción, lo que tendería a mitigar el alza en el costo marginal de las empresas y, en consecuencia, el traspaso a precios asociados con dicho incremento.

Comentarios finales

Diversas investigaciones han demostrado que un incremento salarial influye sobre la dinámica económica de diferentes formas. Dependiendo de la estructura y la interacción de las principales variables económicas de un país, un aumento del salario mínimo puede tener impactos en el nivel de empleo o sobre el nivel de precios, o generar presiones alcistas sobre la estructura salarial de la economía; y ser también un factor que promueve el capital humano.

Al identificar los efectos teóricos que se evidencian en la economía venezolana, o de cualquier país, se podría tener la capacidad de estimar la magnitud del impacto de una PSM sobre diferentes variables, lo cual aportaría elementos para el análisis técnico al momento de decidir la implementación o no de la política o al determinar la proporción adecuada del incremento.

Bibliografía

- Aaronson, D. y French, E. (2007). "Product market evidence on the employment effects of the minimum wage". *Journal of Labor Economics*, 25(1), 167-200.
- Card, D. y Krueger, A. (1995). *Myth and measurement. the new economics of the minimum wage*. Princeton: University Press.
- Card, D. y Krueger, A. (1995). "Time-series minimum-wage studies: a meta-analysis". *American Economic Review*, 85, 238-234.
- Cunningham, W. y Siga, L. (2006). *Wage and employment effects of minimum wages on vulnerable groups in the labor market: Brazil and Mexico*. World Bank: Washington, DC.
- Gali, J. y Gertler, M. (1999). "Inflation dynamics: A structural econometric analysis". *Journal of Monetary Economics*, 44, 195-222.
- Gramlich, E. (1976). "Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes". *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 409-451.
- Groshen, E. (1991). "The structure of the female/male wage differential: is it who you are, what you do, or where you work?". *Journal of Human Resources*, 26, 457-472.
- Hamermesh, D. (1993). *Labor demand*. Princeton: University Press.
- Hodson, R. y Kaufman R. (1982). "Economic dualism: a critical review", *American Sociological Review*, 47(5), 727-739.
- Mincer, J. (1976). "Unemployment effects of minimum wages". *Journal of Political Economy*, 84(4), 87-104.
- Newmark, D. y Wascher, W. (2007). "Minimum wages and employment". *Foundations and Trends in Microeconomics*, 2, 1-182.
- Pindyck, R. y Rubinfeld, D. (1995). *Microeconomía*. (3ed). Prentice Hall: Madrid.
- Pissarides, C. (2001). "The economics of search". En N. Smelser y P. Baltes (Eds.). *International encyclopedia of the social and behavioral Sciences* (pp. 13.760-13.768). Elsevier: Oxford.
- Rebitzer, J. y Taylor, L. (1995a). "Efficiency wages and employment rents: the employer size wage effect in the Job Market for Lawyers". *The Journal of Labor Economics*, 13(4), 678-708.
- Rebitzer, J. y Taylor, L. (1995b). "The consequences of minimum wage laws: some new theoretical ideas", *Journal of Public Economics*, 56(2), 245-255.
- Rodríguez, C. (1988). *Los determinantes de las diferencias salariales interprovinciales en España: El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española 1965-1981*. Universidad de Oviedo: Oviedo.
- Rosen, S. (1986). "The theory of equalizing differences". En O. Ashenfelter y R. Layard (Eds.). *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, 641-692. North-Holland: Oxford y Tokyo.
- Stigler, George J. (1946). "The economics of minimum wage legislation". *American Economic Review*, 36(3), 358-365.
- Welch, F. (1976). "Minimum wage legislation in the United States". En O. Ashenfelter y J. Blum (Eds.). *Evaluating the labor market effects of social programs* (pp. 1-38). Princeton: University Press.

bcvOZ
económico

PRESIDENTE

Nelson J. Merentes D.

PRIMER VICEPRESIDENTE GERENTE (E)

Eudomar Tovar

GERENTE DE COMUNICACIONES

INSTITUCIONALES (E)

Maritza Balza de Chacón

GRUPO EDITOR

Luis E. Rivero M.

Omar Mendoza

Maritza Balza de Chacón

Francisco Vallenilla

José Pulido

JEFE DEL DEPARTAMENTO

DE INFORMACIÓN (E)

Maritza Balza de Chacón

DIAGRAMACIÓN

Luzmila Perdomo

CORRECCIÓN

Rosa Arévalo

ISSN: 1315-1407

LOS ARTÍCULOS DE OPINIÓN
NO REFLEJAN NECESARIAMENTE
LA POLÍTICA INFORMATIVA DEL BCV.

EL GRUPO EDITOR
EVALÚA LOS CONTENIDOS
DE ESTA PUBLICACIÓN.