¿Puede perjudicar al empleo el aumento del salario mínimo? - Cinco Días - 20/11/2018

Análisis

¿Puede perjudicar al empleo el aumento del salario mínimo?

Hay miles de estudios no concluyentes y un debate que sigue abierto entre los economistas

VICENTE CASTELLÓ
Profesor de la Universidad Jaume I y miembro del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local

La mayoría de los países desarrollados tienen un salario mínimo interprofesional (SMI), en concreto 22 de los 28 países de la UE. Pero, desde hace mucho tiempo, siempre que se han anunciado subidas del mismo se han generado amplios debates sobre sus efectos en el nivel de actividad económica y objeto de consideraciones divergentes. Los efectos de un aumento del SMI en el empleo es uno de los temas más estudiados en economía.

Para unos el aumento del SMI tendrá efectos negativos para el empleo mientras que para otros es todo lo contrario, ya que los beneficios de aumentar el SMI serán mucho más importantes que sus costes.

Los argumentos empleados se agrupan en torno a dos tesis clásicas. Por un lado, un aumento del SMI reduce el empleo, principalmente de baja remuneración; la rentabilidad, y frena la actividad y las inversiones. Todo ello constituye un factor de rigidez sobre el mercado de trabajo y un obstáculo para la disminución del desempleo, en particular, de los trabajadores poco cualificados. En el mercado de trabajo los procesos de asignación se rigen por el mecanismo de los precios.

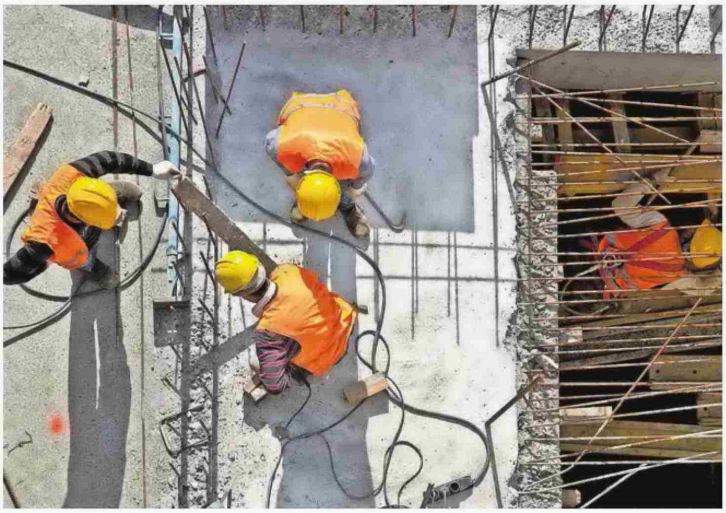
Para los partidarios del aumento del SMI, la variable empleo no está relacionada con su nivel salarial, sino con el volumen de actividad. Es decir, la decisión de un empleador de ampliar su plantilla es debido a que espera aumentar sus ventas. Y, además, aumentará el poder adquisitivo, por lo tanto, aumentará el consumo por el crecimiento de la demanda de bienes y servicios.

España no ha sido ajena a este proceso, ya que estamos asistiendo a un amplio debate alimentado por un elevado número de estudios empíricos, por la decisión del Gobierno de aumentar un 22% el SMI, hasta 900 euros mensuales. No podía dejar de ser así, por su influencia y repercusión en las empresas y asalariados (10% de la población asalariada, según INE). En este sentido, tanto el Banco de España (150.000 empleos) como la Comisión Europea (75.000 empleos) pronostican pérdidas de empleo con datos totalmente dispares.

Sin embargo, los estudios específicos sobre los efectos de un incremento del SMI, de momento, han resultado imperfectos e insuficientes para resolver la polémica. Los economistas han realizado cientos de estudios. Resumir la vasta literatura académica y estudios efectuados sobre demanda es una tarea desalentadora. Nadie ha llegado a conclusiones sólidas debido a que hay muchos factores en juego.

No existe ningún enfoque teórico capaz de determinar con precisión los efectos positivos o negativos de un aumento del SMI. Además, no se ha podido establecer de manera satisfactoria que el crecimiento de los costes de la mano de obra tenga influencia negativa entre la mano de obra joven, según el informe del *Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts* sobre el SMI.

John Schmitt (2013) concluye en su investigación sobre *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* que la evidencia empírica no es concluyente (estadísticamente insignificante o positivo en algunos casos y negativo en otros) o sugiere solo pequeños efectos económicos. Hay muchos factores en juego ya que los empleadores y los trabajadores responden en múltiples frentes a cualquier aumento en el SMI.



Un grupo de empleados de la construcción trabaja en las obras de un edificio. GETTY IMAGES

> Como la respuesta al problema exige investigaciones muy laboriosas es más confortable permanecer en la ideología

Por ejemplo, las empresas pueden seguir diferentes caminos en función de un conjunto complejo de circunstancias que los economistas, incluso en el mejor de los casos, dado que trabajan con un conjunto limitado de datos, no pueden capturar o explicar por completo. Otros empleadores pueden recortar horas; otros, beneficios marginales. Y también pueden aumentar los precios. Algunos empleadores pueden ver reducir sus ganancias (junto con las de sus competidores), mientras que otros pueden reorganizar el proceso de trabajo para reducir los costes. Por su parte, los trabajadores pueden responder ante un salario más elevado trabajando más duro. Cualquiera de estos factores podría ser suficiente para eliminar la necesidad de recortes en el empleo o reducir su tamaño a un nivel inferior al que se pueden medir de manera fiable.

Por todo ello, parece totalmente razonable que los pequeños ajustes en algunos de estos márgenes podrían compensar con creces un nivel salarial más elevado.

Algunas de estas vías de ajuste reducen el beneficio del salario mínimo para los trabajadores afectados, pero para la mayoría tienen un efecto ambiguo (reducciones en horas o mayor esfuerzo de trabajo) o ningún efecto (menores ganancias o moderación salarial) sobre el bienestar de los trabajadores de bajos salarios.

Como la respuesta al problema exige de investigaciones muy laboriosas, y en ocasiones no concluyentes, es más confortable permanecer en el debate general y en la ideología (Alfred Sauvy).

En una sociedad basada en el trabajo, el SMI de una persona trabajadora a tiempo completo debe asegurarle, al igual que a su familia, una autonomía suficiente y una participación efectivamente garantizada en el progreso de nivel de vida general. En materia de cohesión social el salario tiene una dimensión superior a todo tipo de prestación. Sin olvidar que es un instrumento eficaz de reducción de las desigualdades. Para bajar el paro no es necesario favorecer la multiplicación de puestos de trabajo mal pagados. El salario no es el precio de una mercancía, sino más bien el principal medio de vivir para la mayoría de las personas.