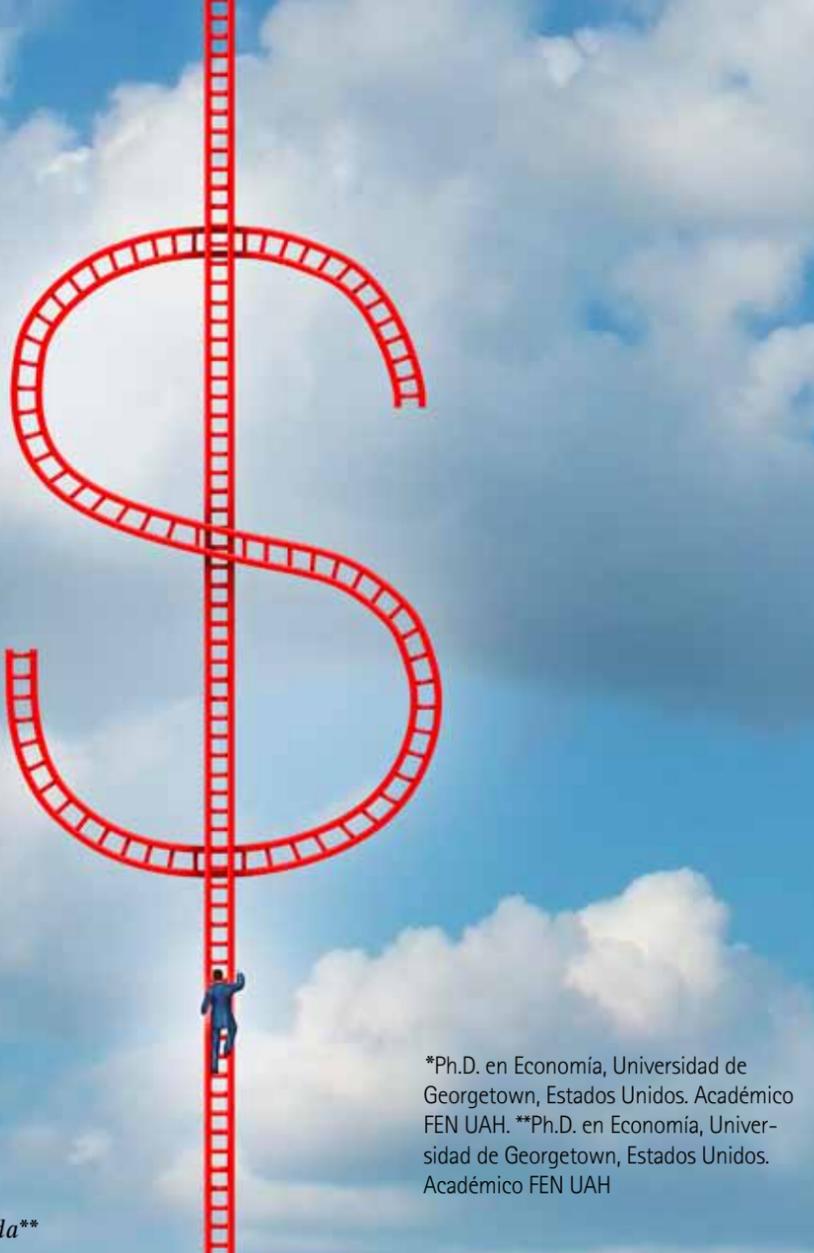


Reforma laboral y salario mínimo

Por Lucas Navarro* y Mauricio Tejada**



*Ph.D. en Economía, Universidad de Georgetown, Estados Unidos. Académico FEN UAH. **Ph.D. en Economía, Universidad de Georgetown, Estados Unidos. Académico FEN UAH

Una reforma que permita aumentar el poder de negociación de los trabajadores para que sus salarios reflejen mejor su productividad parece deseable. Pero, de avanzar en esa dirección, será necesario limitar la política agresiva de aumentos en el salario mínimo, observada en los últimos años, para evitar que se dispare el desempleo.

Uno de los ejes centrales de la reforma laboral que se debate en Chile desde fines del año pasado es el de la sindicalización laboral. Sin detallar sobre cómo pasará a regularse la actividad sindical y las reacciones que ya se escuchan desde el gobierno, trabajadores y empresarios, el resultado esperable de una mayor sindicalización es el gran poder de negociación que adquirirán los trabajadores.

Frente a este escenario nos preguntamos cómo afectará el empoderamiento de los trabajadores al funcionamiento del mercado laboral chileno, y en particular, qué efecto tendrá sobre el desempleo. En este artículo intentaremos responder dichas interrogantes considerando el efecto de la interacción entre un mayor poder de negociación laboral y la política de salario mínimo (SM). ¿En qué se relaciona el SM con el poder de negociación de los trabajadores y por lo tanto con la reforma laboral?

En la edición de octubre 2014 del Observatorio Económico N°86, opinábamos sobre el efecto de la ley que establece ajustes en el salario mínimo (SM) hasta enero de 2016. De hecho, se dispuso un alza de 210 mil pesos en junio 2014 a 250 mil pesos en enero 2016. Esto equivale a un aumento acumulado de casi 20% en 18 meses, que es más del

doble del aumento de 9% experimentado en el SM en los 18 meses anteriores a julio 2014. Un aspecto positivo del anuncio es la fijación para un periodo mayor a un año (como era la costumbre), pues se reduce la incertidumbre sobre el costo laboral en el ámbito empresarial. Pero por otro lado, vemos que el incremento ha sido sustancial. Este punto es relevante considerando que, según la Encuesta Suplementaria de Ingresos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), más de la mitad de los trabajadores ocupados jornada completa ganaba menos de 300 mil pesos por mes en 2012 y en 2013 (último registro disponible). Los datos de CASEN 2013 por su parte arrojan resultados muy similares.

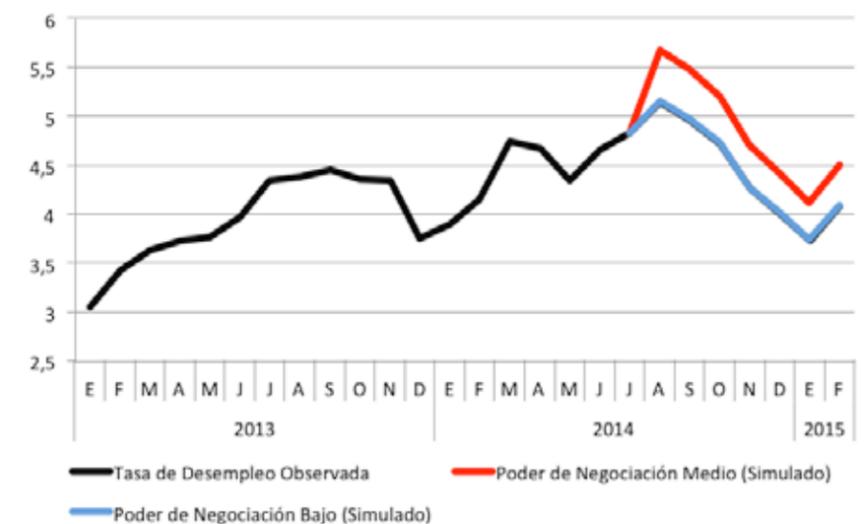
El hecho que muchos trabajadores chilenos ganen salarios cercanos al mínimo es lo que -en definitiva- explica que cada vez que

se discuten ajustes, el debate se intensifique. Esto porque el SM establece un piso para la negociación salarial en la economía. Y aquí volvemos al punto del inicio del artículo, hay una relación entre poder de negociación salarial y el efecto del SM.

Una pregunta candente en el estudio del mercado de trabajo (que no es fácil de responder) es en qué medida los trabajadores son remunerados de acuerdo a su productividad, es decir en qué medida un trabajador es pagado de acuerdo a su contribución a lo que se produce en la firma. La pregunta es relevante desde la óptica de los dos puntos que trata esta columna: salario mínimo y sindicalización. En un mercado laboral imperfecto, como son los reales, que el trabajador reciba un salario acorde a su productividad depende de su poder de negociación en el reparto de los excedentes que genera la relación productiva con el empresario. Luego, si el poder de negociación del trabajador es suficientemente alto como para que el salario sea verdaderamente un reflejo de su productividad, un aumento del SM puede implicar que el costo laboral pase a ser mayor a la productividad y entonces la relación laboral no se podrá sostener (despido). Si en cambio, el poder de negociación es bajo y el salario es menor a la productividad del trabajador, el aumento del SM podrá seguir haciendo compatible la continuidad de la relación productiva y derivar en un aumento de bienestar para el trabajador. Finalmente, la respuesta a qué pasa en todo el mercado de trabajo cuando aumenta el SM, es incierta y depende de cómo los factores mencionados afectan a cada una de las millones de relaciones laborales entre trabajadores y empresas.

Frente al notable aumento del SM (conocido desde julio de 2014) resulta entonces natural recurrir al análisis de los datos agregados del mercado de trabajo para evaluar su impacto. Los datos muestran que, contrariamente a lo que podría haberse esperado en un escenario de desaceleración económica y aumento del SM, la tasa de desempleo creció levemente luego de los anuncios de aumento de SM pero se mantuvo en niveles bajos y hasta con una tendencia decreciente. Ante esto se podría pensar que el mayor SM no afectó el desempleo, pero aumentó la informalidad. Sin embargo ese tampoco parece haber sido el caso de acuerdo a los datos.

Tasa de Desempleo (Hombres entre 30-55 años con Enseñanza Media Completa)



Fuente: Elaboración propia con datos de la NENE y la CASEN 2013.

Uno de los grupos donde es mayor la prevalencia del SM es entre hombres con educación media completa como máximo, de 30 a 55 años. El Gráfico 1 muestra la evolución de la tasa de desempleo desde 2013 hasta febrero de 2015 para dicho grupo de trabajadores (línea negra). También se muestran simulaciones sobre cuál habría sido la evolución del desempleo desde el anuncio de aumento de SM en julio de 2014 en distintos escenarios según el poder de negociación de los trabajadores. Los datos muestran que, en efecto, el desempleo del grupo de referencia aumentó solo en agosto de 2014 de 4,8 a 5,2% pero luego comenzó a disminuir.

A partir de una estimación propia de un modelo del mercado de trabajo con SM, usando datos del grupo de referencia de la CASEN 2013, encontramos que la única forma de explicar el pequeño efecto de un aumento del 20% del SM en desempleo es asumiendo que los trabajadores tienen un poder de negociación salarial pequeño o bajo (línea celeste). Es decir, según las simulaciones del modelo, el bajo efecto del importante aumento del SM en el desempleo se debería a que los salarios de los trabajadores son en promedio inferiores que su productividad, habiendo margen para aumentar salarios sin la necesidad de destruir empleo. Lo que resulta interesan-

te considerar es qué pasaría, en cambio, si el poder de negociación salarial de los trabajadores aumentara a un nivel en el cual el reparto de los excedentes de la relación laboral se realizara de forma equitativa entre trabajadores y empleadores. La línea roja muestra que en ese caso un aumento del 20% del SM generaría un aumento de casi 1 punto porcentual en el desempleo.

Si bien es deseable que la mayor sindicalización sirva como instrumento para que los trabajadores ganen poder de negociación y sus salarios reflejen de mejor forma su productividad, el margen para utilizar la política de SM como mecanismo de redistribución de rentas podría tener efectos colaterales preocupantes en un contexto de mayor sindicalización laboral. En otras palabras, que los aumentos del SM no hayan afectado los indicadores agregados del mercado de trabajo no puede ser un argumento para intensificar esta política ilimitadamente en el marco de la nueva institucionalidad laboral (con mayor sindicalización) que se espera tener. De lo contrario los efectos negativos del SM podrían comenzar a manifestarse más abiertamente. ■

¹Ver Flinn, Christopher "Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching and Endogenous Contact Rates", *Econometrica*, Vol. 74, N° 4 (July 2006), 1013-1062.