

La política de salarios mínimos en el Ecuador y sus impactos

< POR SARA WONG* >

Con la caída en los precios del petróleo y la resultante situación económica del país, la discusión política se ha enfocado hacia impactos en empleo y salarios; una preocupación fundamental ha sido evitar el incremento en las cifras de desempleo. Sin embargo, desde hace más de una década, cada año en el país se aplica una política que podría tener un impacto negativo en el empleo, y se la utiliza sin una discusión sobre sus posibles impactos, costos y beneficios.

Más precisamente, en enero de cada año, se elevan los salarios mínimos en el Ecuador (Gráfico 1), y según la teoría económica estándar, al encarecer el trabajo de aquellos que serían más fácilmente reemplazables —trabajadores cubiertos por la legislación y que perciben una remuneración por debajo del nuevo salario mínimo— estos trabajadores podrían ser despedidos y, de ser el caso, reemplazados por otros con mayor cali-

ficación para justificar con esto el mayor costo laboral. Claro, cuando se espera que los aumentos en salarios mínimos incrementen el ingreso de un porcentaje de ecuatorianos, estimar posibles impactos negativos en empleo o pensar en un elevado costo laboral y sus efectos en competitividad podría no venir al caso... Pero, de hecho, sí es importante estudiar estos temas, más aún cuando hay numerosas cuestiones relacionadas con la política de salarios mínimos para analizar.

La base legal de los salarios mínimos

La política de salarios mínimos está escrita en la Constitución del Ecuador: “El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”. Además, define que el espíritu de un salario básico es que sea una remuneración

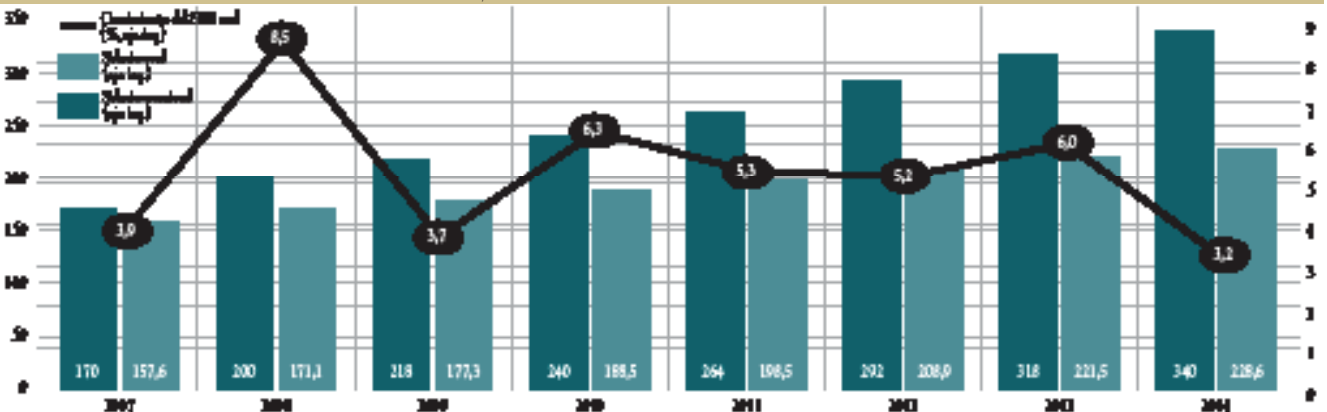
justa, “con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (art. 328).

Los posibles impactos según la teoría económica

La magnitud de los posibles efectos de desempleo de un aumento del salario mínimo depende, entre otros factores, de la magnitud de dicho aumento y de la elasticidad de la demanda de trabajo. En condiciones de competencia imperfecta, la magnitud es clave en el impacto en el empleo: si el salario mínimo no es demasiado alto (más bajo que la productividad marginal del trabajo), puede aumentar los salarios y el empleo; pero un salario mínimo más alto que la productividad marginal del trabajo puede aumentar los salarios pero al costo de pérdida de empleos.

GRÁFICO 1
Salario básico unificado: nominal y real, y crecimiento (2007-2014)
(en \$ y %)

FUENTES: LOS SALARIOS NOMINALES DEL REGISTRO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Y LOS SALARIOS REALES FUERON CALCULADOS USANDO EL ÍNDICE DE PRECIOS DEL CONSUMIDOR DEL INEC.



Además, los empleadores pueden ajustar las horas trabajadas, no solo el número de trabajadores. Pero los efectos de un aumento del salario mínimo en las horas trabajadas son ambiguos, dependen también de varios factores: de si los empleadores tienen costos fijos de trabajo (entonces las horas trabajadas de aquellos que permanecen empleados pueden aumentar), de cómo ven las horas trabajadas (si, como otro factor, los empleadores no solo pueden reducir los trabajadores, sino también las horas trabajadas por los trabajadores que todavía están vinculados), si hay costo de despedir trabajadores (en cuyo caso las horas trabajadas podrían disminuir —de ser posible—, no el empleo).

Por otra parte, el salario mínimo puede afectar los ingresos y el empleo en los sectores no cubiertos por la legislación de salario mínimo y, en algunos países, habitualmente los países en desarrollo, puede haber problemas de incumplimiento con el salario mínimo que pueden desafiar la noción esperada sobre los impactos. Y el empleo informal es otro factor a considerar que complica el análisis.

A pesar de estas dificultades, es importante evaluar los impactos de esta política, no solo para ver si es o no efectiva (suben los salarios reales) sino también para medir sus costos (por ejemplo, en términos de disminución en empleo u horas trabajadas) entre los trabajadores afectados. Además, hay otros temas,

de redistribución, eficiencia y justicia que también deben analizarse.

El estudio realizado

En un estudio reciente la autora de esta nota analiza los efectos del aumento del salario básico unificado (SBU) en enero de 2012 sobre los salarios, el empleo y las horas de los trabajadores de salarios bajos en el Ecuador (*La política de salarios mínimos: impactos en salarios, el empleo y los efectos distributivos en Ecuador*, original en inglés). El SBU pasó de \$ 264 en enero 2011 a \$ 292 en enero de 2012, un incremento de 10,6% nominal y 5,24% real. En el trabajo se analizan estos impactos tomando datos de diciembre 2011 a diciembre 2012. El SBU provee un piso para el resto de salarios mínimos en el Ecuador, los cuales varían por sector y ocupación. El estudio también analiza los impactos sobre otros grupos de trabajadores, tanto los que no están cubiertos por la legislación (como los autoempleados de bajos ingresos), como aquellos que estando cubiertos (trabajadores del sector privado) no están sujetos a un salario mínimo por ser trabajadores de altos ingresos (pero que no por eso dejarían de ser afectados).

Los principales resultados de ese estudio sugieren un efecto significativo y positivo en los salarios de los trabajadores afectados (trabajadores asalariados de bajo ingreso), con un aumento de sus salarios entre 0,63% y 0,96% por cada

1% de la brecha salarial (la diferencia entre el salario actual del trabajador y el salario mínimo del siguiente período), relativa a los ingresos de los trabajadores no afectados (grupo de control).

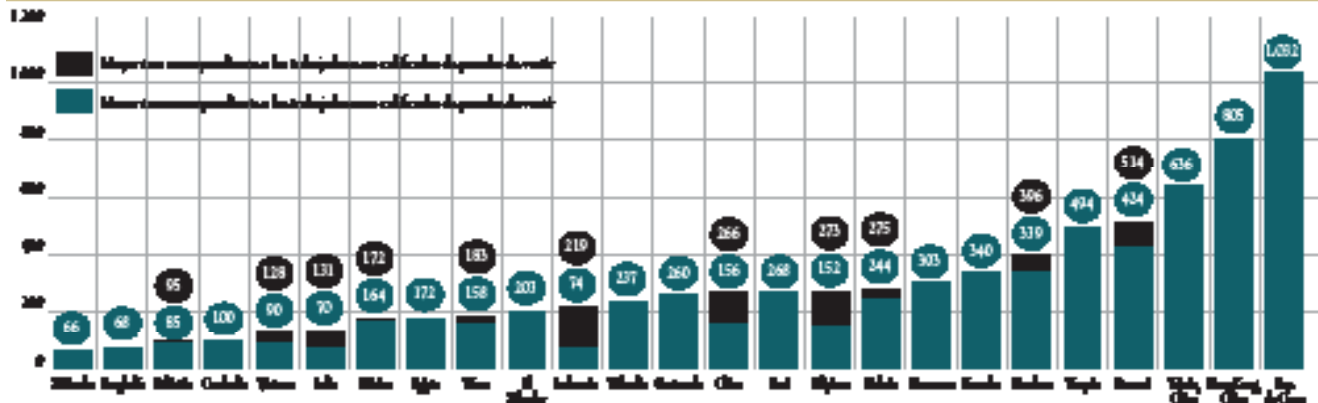
A pesar del aumento salarial, las estimaciones sobre el empleo no arrojan resultados negativos sobre este: hay una probabilidad positiva y significativa de mantener el empleo de los trabajadores de salarios bajos —quizá el alto costo de despido podría explicar esto último, pero esta es otra pregunta que no es objeto de análisis del estudio en mención—.

Pero también se observa un efecto negativo, aunque relativamente pequeño, en los ingresos de los asalariados de altos ingresos, lo que sugiere un efecto de “compresión” de los salarios mediante el cual las empresas pueden haber tratado de compensar el aumento de los trabajadores de bajos salarios con la congelación o, incluso, reducción real de los salarios de los trabajadores de salarios altos. Esto podría ayudar a explicar la reducción en la desigualdad del ingreso observada en los años en estudio, puesto que el Gini se reduce de 0,55 en 2007 a 0,47 en 2014 (estos datos de desigualdad por ingresos provienen del Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC). Sin embargo, los resultados del estudio tienen lugar en un período de gran crecimiento en el Ecuador (años 2011 y 2012), por lo que queda ver si en una recesión estos resultados se mantienen

GRÁFICO 2

Salario mínimo mensual en la industria de la confección de los 25 principales países exportadores de prendas de vestir y el Ecuador (Salario más bajo y más alto correspondientes a trabajadores no calificados) (A enero de 2014, en \$)

FUENTE: OIT, NOVIEMBRE 2014, MINIMUM WAGES IN THE GLOBAL GARMENT INDUSTRY.



o, por el contrario, se revierten. Estos impactos diferenciados por tipo de trabajador destacan opciones en cuanto al bienestar de distintos grupos de trabajadores para el Gobierno.

El estudio también muestra que los efectos de los salarios mínimos son diferentes para distintos tipos de trabajadores. Hay algunos efectos negativos sobre los salarios que reducen, pero no eliminan, los incrementos salariales en mujeres, en trabajadores de pequeñas empresas y en los trabajadores domésticos (la mayoría de los cuales son mujeres). Estos efectos pueden sugerir un problema de falta de cumplimiento con la política de salarios mínimos. Por ello es necesario analizar los impactos de los aumentos de los salarios mínimos en horas trabajadas, ya que para algunos trabajadores el crecimiento en sus ingresos puede ser menor (o inclusive pueden ganar menos) porque trabajan menos horas después del aumento en el salario mínimo. Pero otros trabajadores pueden ganar más, pero también tener que trabajar más horas después de un aumento en salarios mínimos (después de todo, el efecto de dicho aumento en horas trabajadas es ambiguo, como ya se ha discutido antes).

Los resultados del estudio sugieren un aumento significativo de las horas trabajadas por los trabajadores afectados con relación a las horas trabajadas por los trabajadores no afectados por el aumento salarial. Del mismo modo, para los trabajadores jóvenes (15-24 años), se encontró un aumento en sus horas trabajadas por el aumento del salario mínimo —esto está de acuerdo con resultados obtenidos en estudios en otros países sobre impactos de salarios mínimos en jóvenes—. También se encontraron efectos indirectos en horas trabajadas para personas de bajos ingresos en el grupo de control (trabajadores no sujetos a la legislación de salarios mínimos como los empleados por cuenta propia): para este grupo de trabajadores, hubo un efecto significativo y positivo del aumento salarial en sus horas trabajadas. El único impacto negativo y significativo en las horas trabajadas lo reciben las mujeres. Esto último puede explicar los cambios

positivos pero inferiores en los salarios de las trabajadoras que se encontró en el primer conjunto de estimaciones.

Recomendaciones

Los impactos diferenciados en los salarios y las horas trabajadas para determinados grupos de trabajadores (asalariados, mujeres, trabajadores de pequeñas empresas, trabajadores domésticos, jóvenes) pueden sugerir espacios para intervención de la política pública. Así, por ejemplo:

a) Si las trabajadoras están dispuestas a aceptar una reducción de las horas de trabajo que puede afectar sus salarios (que al final todavía están creciendo con un aumento del salario mínimo, pero por debajo del crecimiento experimentado por otros grupos de trabajadores), entonces la falta de cumplimiento puede no ser un problema.

b) Pero si las trabajadoras no están de acuerdo con dicha reducción —y lo mismo para las personas que trabajan en pequeñas empresas como para las trabajadoras domésticas—, y si los resultados en salarios reales para estos trabajadores se deben a la falta de cumplimiento con el salario mínimo, deberían mejorarse los mecanismos de control y cumplimiento de los horarios y los salarios mínimos.

Aspectos importantes asociados a los impactos de los salarios mínimos (y forma de determinar y asignar) son eficiencia, productividad y competitividad. En teoría económica, los salarios son (o deberían de ser) relacionados (al menos en parte) a la productividad, y comparaciones relativas tienen que ver con la asignación de trabajadores (entre industrias, ocupaciones, lugares) y la especialización productiva que a su vez impacta en (y depende de) la demanda de exportaciones de un país.¹

¹ La teoría de contratos en economía puede ser útil a la hora de diseñar y aplicar la política salarial. Uno de los ganadores del Premio Nobel de Economía de este año, **Bengt Holmström**, demostró cómo los contratos óptimos sopesan los riesgos con los incentivos y aplicó esta teoría a escenarios en que los empleados no solo son retribuidos con salarios sino con un potencial ascenso.

El énfasis de ciertas políticas en el Ecuador por impulsar a la industria manufacturera debería tomar en cuenta, entonces, la estructura de salarios y analizar cómo estos deberían ser asignados y cuáles son los impactos de un aumento salarial. Solo para ilustrar el elemento de comparación con otros países, que son los mayores exportadores en la industria de confecciones, podemos ver en el *Gráfico 2* que el salario básico en el Ecuador está muy por encima del salario básico en la mayoría de esos países (el Ecuador no está en esa lista de los 25 mayores exportadores de vestimentas).

Unido a esos temas también es importante estudiar el efecto de los salarios mínimos en las condiciones de trabajo (**D. Acemoglu**, “Good Jobs versus Bad Jobs”, *Journal of Labor Economics* 2001, vol. 19(1)). Y, además, sobre la equidad, pues eficiencia y equidad no pueden estar separadas: las decisiones de política involucran decisiones de distribución —como ya se vio en los resultados del estudio de la autora sobre los impactos del incremento salarial 2012—, según lo discute **C. Blackorby** en “Economic Policy in a Second-Best Environment” (*Canadian Journal of Economics* 1990, vol. 23(4)).

El reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre tendencias en el empleo 2016 indica que el desempleo juvenil llegará a 16,8% este año y subirá a 17,1% el próximo año. Este año en el Ecuador se emitió legislación que trata de incentivar la contratación de jóvenes. Queda estudiar los efectos sobre el empleo juvenil de esos incentivos.

Y en países en vías de desarrollo como el Ecuador, hay muchos más temas a los que se pueden asociar los salarios mínimos y sus incrementos. Lo importante es que se dé la discusión y se estudien, con evidencia, los temas relacionados con la política de salarios mínimos y sus impactos en el país. **G**

* PhD, profesora principal Escuela de Posgrado en Administración de Empresas (Espae), Escuela Superior Politécnica del Litoral (Espol).
sawong@espol.edu.ec