

# Salario mínimo, indemnizaciones, seguro de cesantía y capital humano

Felipe Balmaceda\*



**“Hay algunos estudios para EE.UU. que encuentran que el salario mínimo no tiene impacto sobre el empleo de los adultos. Sin embargo, hay consenso en que disminuye el empleo de los jóvenes”.**

\*CEA-Universidad de Chile.

El Ministerio de Hacienda estudia la posibilidad de crear un salario mínimo diferenciado, eliminar las indemnizaciones por despido y mejorar el seguro de cesantía.

En el análisis económico más clásico la imposición de un salario mínimo tiene costos y beneficios. El costo es la creación de desempleo que resulta del despido de aquellos trabajadores que tienen una productividad menor al salario mínimo y de la no-contratación de aquellos con baja productividad. El principal beneficio es que aquellos que conservan su trabajo ganan más. El beneficio total es positivo si la ganancia en bienestar de aquellos que conservan su trabajo supera aquella para los que quedan desempleados. Esto depende de la sensibilidad de la demanda por trabajo al salario, si ésta es muy sensible al salario los desempleados serán muchos y el salario mínimo será negativo socialmente. Los detractores del salario mínimo se basan en esto para oponerse a este, mientras que los seguidores argumentan lo contrario.

La evidencia empírica muestra dos cosas: (1) los jóvenes son los que más sufren con el salario mínimo; y (2) la demanda es poco sensible al salario, lo cual implica que la pérdida de empleos es poca. Más

aún, hay algunos estudios para Estados Unidos que encuentran que el salario mínimo no tiene impacto sobre el empleo de los adultos. Sin embargo, hay consenso en que disminuye el empleo de los jóvenes.

Este análisis, sin embargo, ignora el efecto del salario mínimo sobre la inversión en capital humano. Nuevamente el análisis económico más clásico predice que la imposición de un salario mínimo resulta en una menor inversión en capital humano. La escasa evidencia a este respecto es ambigua.

La teoría económica moderna, sin embargo, muestra que la imposición de un salario mínimo moderado puede tener efectos positivos o nega-

tivos sobre la inversión en capital humano. En general, el efecto tiende a ser positivo para los trabajadores más productivos, a saber aquellos con más experiencia y escolaridad, y negativo para aquellos menos productivos, a saber los más jóvenes en general. El hecho de que el salario mínimo aumente la inversión en capital humano implica que en el futuro aquellos trabajadores tendrán una mayor productividad y, por lo

tanto, estos trabajadores tendrán una menor probabilidad de ser afectados negativamente por aumentos en el salario mínimo.

Esto sugiere dos cosas. Un salario mínimo moderado es socialmente óptimo para los trabajadores más productivos aun cuando la teoría clásica prediga lo contrario y una política de sueldo mínimo diferenciado (un mínimo menor para los más jóvenes) es recomendable. Por lo tanto, los detractores del salario mínimo y de la política de salarios mínimos diferenciados deben considerar los efectos sobre la inversión en capital humano antes de argumentar en contra de este.

La teoría muestra que las indemni-

zaciones por despido no sólo disminuyen la contratación de trabajadores dado que ante condiciones adversas futuras el despido se hace más costoso, sino que también disminuyen la inversión en capital humano.

Por último, un seguro de desempleo más potente parece ser el sustituto adecuado para la eliminación de las indemnizaciones por despido. La teoría en este caso muestra que el seguro de desempleo también

aumenta la inversión en capital humano específico. La razón es que el seguro de desempleo permite a las personas tomarse más tiempo en buscar un empleo en el cual su capital humano sea más productivo. Esto hace la inversión en capital humano específico más rentable. Por lo tanto, los detractores del seguro de desempleo deben tomar en consideración este efecto positivo antes de oponerse a este. La evidencia empírica a este respecto sugiere que el efecto agregado de un seguro de desempleo es positivo cuando este no es muy mezquino.

Por lo tanto, me sumo de pleno a la iniciativa de Hacienda en estas materias y me permito sugerirle al ministro que para llevar a cabo el reemplazo del actual sistema de indemnizaciones por un seguro de cesantía más potente, proponga que las empresas depositen en la cuenta individual de cada trabajador un poco menos de sueldo al año distribuido uniformemente a través de este. Además, que se instaure el método de *experience rating*, es decir que aquellas empresas que despiden muy frecuentemente a trabajadores pagan un porcentaje mayor del sueldo a cada trabajador de esa empresa. Esto disminuye el incentivo a despedir y, por lo tanto, fomenta la inversión en capital humano.