

TRIBUNA: Laboratorio de ideas GUILLERMO DE LA DEHESA

Salarios y productividad

GUILLERMO DE LA DEHESA 27/02/2011

En un modelo neoclásico estándar del mercado de trabajo, el salario real (ajustado por el incremento de precios) que gana un trabajador adicional por unidad de tiempo, medido en unidades de producción, tiene que igualar la cantidad real de producto que dicho trabajador produce en dicho tiempo. Es decir, su salario marginal real debe de igualar su productividad marginal real. De no ser así, una empresa que compite en un mercado competitivo tendrá un incentivo para reducir su número de trabajadores hasta ajustar el total de sus salarios reales a su productividad. El equilibrio del mercado requiere que el salario real del trabajador iguale necesariamente el valor de lo que produce.

Estos modelos, como todos en general, funcionan bajo unos supuestos simples que no siempre se dan en la realidad, de ahí que en el mundo real los salarios reales no siempre igualen su productividad. Sin embargo, nuevos modelos, tanto neoclásicos como neokeynesianos, están acercándolos a la realidad. Estos supuestos son:

1. Consideran como remuneración solamente los salarios en efectivo, cuando en realidad los trabajadores reciben otras compensaciones, como son las aportaciones a la Seguridad Social, a pensiones, a sanidad y pago de impuestos que suelen formar parte de la remuneración total. En la UE, el salario en efectivo es solo la mitad del total cuando se tienen en cuenta estos últimos.
2. La productividad por trabajador se obtiene de la producción nacional, luego el índice de precios que utilizan para deflactar el salario es el deflactor del PIB. Sin embargo, suele utilizarse el de precios al consumo, distorsionando dicha igualdad. Si aumenta fuertemente el precio de un producto importado, como el petróleo, el índice de precios al consumo aumentará respecto al índice de precios de la producción nacional, luego los salarios reales calculados con los precios de consumo caerán respecto a los basados en los precios de la producción.
3. Los mercados laborales son perfectamente competitivos. Sin embargo, en la gran mayoría de los países democráticos existe un proceso de negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y patronales en el que su poder relativo afecta a la evolución de la masa salarial negociada, que pasará a depender no solo de la situación de cada empresa y de sus trabajadores, sino del número relativo de afiliados a unas y otras organizaciones y de su poder relativo de negociación en cada momento y del poder de los *insiders* frente a los *outsiders*.
4. Los trabajadores son homogéneos. Sin embargo, en realidad, muestran una enorme heterogeneidad. Asimismo, la productividad se calcula teniendo en cuenta el trabajador promedio, al dividir la producción total entre el número total de horas trabajadas de una economía. Por tanto, la productividad media debe compararse con los salarios reales medios y no, como se hace a veces, con el salario mediano o con el salario de los trabajadores de la industria o de los servicios.
5. El trabajo es el único factor productivo. Sin embargo, en realidad lo es también el capital (y el progreso técnico). Dichos modelos utilizan solo la productividad del factor trabajo, es decir, la cantidad de producto que un trabajador añadido puede producir, manteniendo constante la cantidad de capital. Así, la productividad marginal es proporcional a la productividad media al considerar constantes las cuotas de trabajo y de capital en la renta y sus rendimientos a escala. En realidad, las rentas del trabajo suelen variar en sentido inverso a las del capital en la distribución funcional de la renta dependiendo de su poder relativo en la negociación colectiva y de la evolución de su rentabilidad relativa.
6. La productividad laboral marginal es constante. Sin embargo, en una empresa tiende a caer, tanto porque los primeros trabajadores contratados suelen ser más productivos que los últimos como

porque cada trabajador adicional, de no aumentarse la inversión en capital, reduce el capital por trabajador. Una empresa que maximice su beneficio continuará empleando trabajadores mientras el producto del último contratado sea superior a su coste. Sin embargo, el aumento de la productividad puede no crear más empleo si esta aumenta más rápidamente que la demanda de los bienes que produce. Pero si hay innovación tecnológica sostenida, productividad y empleo crecen en paralelo.

7. Los salarios reales y nominales pueden caer. Sin embargo, en realidad muestran rigidez a la baja, con lo que pueden crear desempleo. Su rigidez nominal ha sido muy nociva en situaciones de caída de los precios, al aumentar excesivamente los salarios, produciendo más paro. Su rigidez real es especialmente negativa en una unión monetaria si existen choques asimétricos o caídas de competitividad en un país que no puede devaluar, haciendo que salarios reales y productividad tengan que igualarse solo creando más desempleo. En la eurozona existen diferenciales elevados en niveles de productividad y diferenciales menores en salarios brutos nominales. Al ser los diferenciales de inflación más bajos, los de los salarios reales y de productividad son elevados.

Las rigideces nominales tienden a crear desempleo cíclico, y las reales, a crear desempleo estructural. Es más, la rigidez del salario real no solo resulta de la presión de los trabajadores, sino que es el resultado de la conducta optimizadora de los empresarios, ya que no reducen sus salarios para que no caiga su productividad, que conlleva un coste superior al del recorte salarial. A este fenómeno se le conoce como "salarios de eficiencia".

8. La información es perfecta, lo que no ocurre en realidad. Ni los empresarios ni los trabajadores conocen bien los niveles salariales o los niveles de productividad de otras empresas. Los directores de recursos humanos conocen mucho mejor los empleos que ofrecen que las habilidades de los trabajadores que los cubren, mientras que estos conocen mucho mejor si sus habilidades son las adecuadas para el puesto que el que se les ofrece. Si la empresa ofrece un salario más bajo que el que dicho puesto requiere, el más cualificado lo rechazará e irá a otra empresa, y el menos cualificado lo cubrirá, produciéndose un problema de *selección adversa*.

9. Los mercados se ajustan cuasi automáticamente. Sin embargo, en realidad existen elevadas fricciones en los mercados laborales. Las empresas pueden tener vacantes sin cubrir por no encontrar trabajadores para cubrirlas. Algunos sectores y empresas reducen su empleo y otras lo aumentan simultáneamente. Algunos trabajadores pierden su empleo, mientras otros desempleados consiguen uno nuevo. Estos desacoplamientos crean *desempleo friccional*, de ahí la importancia de mejorar los "sistemas de búsqueda".

Por lo tanto, acercarse a dicha igualdad es difícil, pero no imposible. En España bastaría con que la próxima reforma de la negociación colectiva redujera la indexación con el IPC y aumentara el peso de la productividad en la determinación de los salarios. Lo primero, reduciendo o eliminando las *cláusulas de salvaguarda*, igual que han hecho ya otros países europeos, ya que dichas cláusulas las aplica el 55% de las empresas españolas, frente al 21% de las de la eurozona y el 9% del resto de la UE. Lo segundo, descentralizando todavía más la negociación colectiva e incrementando la posibilidad de descuelgue de las empresas, ya que la remuneración por asalariado ha estado aumentando más que la productividad por ocupado desde hace más de una década a costa de un mayor desempleo de los trabajadores temporales. Solo en este último trimestre han caído por primera vez los CLU.