

Tribuna

Productividad y salarios: la gran divergencia del mercado laboral

Por Nacho Álvarez. La quiebra del vínculo entre ambos conlleva a una progresiva pérdida de peso de la masa salarial en la renta nacional

Profesor de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid

La reciente encuesta del instituto 40dB sobre la situación laboral en España ofrece una fotografía interesante de nuestro mercado de trabajo: dos de cada tres españoles apoyan la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas, la conciliación de la vida laboral y familiar emerge como una importante prioridad y se instalan los temores de la mayoría respecto a la inteligencia artificial.

Ahora bien, si hay un resultado particularmente significativo en la encuesta es la generalizada desafección de los españoles con sus salarios: un 45% están insatisfechos con lo que ganan. El salario irrumpe de hecho como el aspecto laboral que más preocupa a la ciudadanía, por encima incluso del desempleo o la estabilidad de los contratos.

Y no es para menos, porque los datos avalan en buena medida esta preocupación. Según la Encuesta de Estructura Salarial, el salario mediano de los españoles se sitúa en 21.600 euros brutos al año, siendo el salario más frecuente de 18.500 euros. El 75% de los salarios del país están por debajo de los 32.385 euros brutos anuales y el 25% son inferiores a los 15.215 euros. Es más, según datos de la OCDE, el salario medio real –una vez descontada la inflación– se encuentra prácticamente congelado en España desde hace treinta años, mientras que en las economías de la OCDE se ha incrementado un 32% en este período.

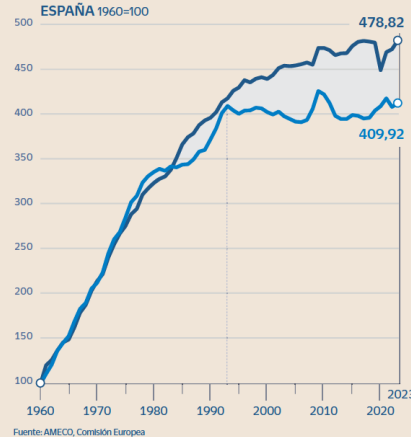
Hacer crecer los salarios debe ser por tanto un objetivo de la política económica, aunque esta no es tarea fácil.

El salario que percibe una persona depende de muchos factores, como el sector económico en el que trabaja, el tamaño y tipo de empresa, el sexo, el nivel de cualificación, etc. Pero, de acuerdo con la teoría económica, hay un elemento crucial: a medio y largo plazo, el crecimiento salarial viene determinado por la evolución de la productividad empresarial. Y es lógico, porque difícilmente podemos tener crecimiento sostenido de las rentas sin mejora de la eficiencia de los procesos productivos.

La productividad establece así una suerte de guía al crecimiento salarial. Ahora bien, ¿qué sucede cuando pasamos de la teoría a realidad? La evidencia empírica nos muestra que productividad y salarios –que históricamente han crecido de la mano– se han desacoplado, de forma que los salarios crecen significativamente menos que la productividad desde hace décadas.

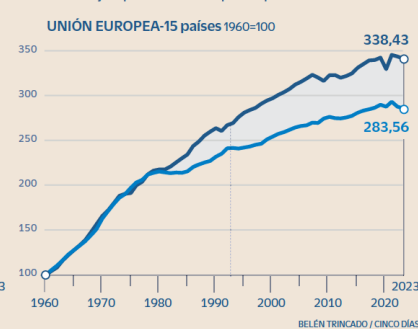
Esto no sucede solo en España, es una tendencia generalizada en las economías de nuestro entorno, que incluso ha llevado a acuñar entre algunos economistas el término de *great decoupling* –la gran divergencia–. Tal y como se puede ver en los siguientes gráficos, productividad y salarios crecieron de forma muy similar

La necesidad de reconectar de nuevo productividad y salarios en España



Fuente: AMECO, Comisión Europea

UNIÓN EUROPEA-15 países 1960=100



BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

en España hasta principios de la década de 1990, momento a partir del cual se estancan los salarios reales. En la Unión Europea ese desacoplamiento se había producido ya unos años antes.

Las implicaciones macroeconómicas que este fenómeno tiene no son menores, y por eso el FMI, la OCDE y la Comisión Europea le han dedicado diversos informes a esta cuestión. La quiebra del vínculo entre productividad y salarios conlleva, en primer lugar, una progresiva pérdida de peso la masa salarial en la renta nacional, con el consiguiente aumento de las desigualdades económicas (dado que las rentas

del trabajo se distribuyen de manera más uniforme entre los hogares que las rentas del capital). El shock energético al que hemos asistido en los últimos dos años, y cómo se ha repartido, habría agudizado aún más esta tendencia, profundizando la brecha entre los salarios y los márgenes de beneficios.

Además, un crecimiento de los salarios estructuralmente inferior al de la productividad tiene otras consecuencias. La productividad fija un tope al incremento salarial, es cierto, pero al mismo tiempo se ve afectada –siguiendo la Ley de Kaldor-Verdoorn– por la evolución de la demanda efectiva, dado que aumentos previstos en los pedidos de las empresas tienden a impulsar su inversión en capital fijo. Precisamente por eso, apostar por la congelación salarial permanente no solo incrementar la desigualdad; también puede erosionar la demanda de las empresas y, con ello, ralentizar la inversión, la innovación tecnológica y el crecimiento económico.

Las causas de esta gran divergencia entre productividad y salarios no son coyunturales. Responden a importantes tendencias de fondo, como el proceso de globalización y la subcontratación internacional de partes de la cadena de valor, el cambio tecnológico, la erosión del Estado del Bienestar o la menor densidad sindical. Ahora bien, la política económica de los gobiernos no es neutral, y puede influir poderosamente sobre estos factores, sentando las bases para cerrar la brecha.

Aumentar la productividad –a través del impulso a la innovación, incrementando el tamaño empresarial, reforzando la oferta

educativa– es crucial para nuestra economía, sin duda. Pero –reconocámoslo de una vez– con eso no basta para mejorar las rentas salariales. Reconectar de nuevo productividad y salarios exigirá medidas de más hondo calado, orientadas a propiciar un reparto más equilibrado de la distribución funcional de la renta –la que tiene lugar en el mercado, antes de que actúen los mecanismos redistributivos de las administraciones públicas–.

En los últimos años se abandonó la estrategia de devaluación salarial y, con la reforma laboral de 2021, se ha empezado a reequilibrar la negociación colectiva, recuperándose la ultraactividad indefinida de los convenios, situándose la prioridad aplicativa en el ámbito sectorial y poniéndose fin a los contratos por obra y servicio (principal fuente de precariedad de nuestro mercado de trabajo). Son avances que están permitiendo que la negociación colectiva haya podido acordar incrementos salariales en 2023 en el entorno del 3,5%-4,5%.

No obstante, es necesario ir más allá, y desplegar una ambiciosa agenda de medidas de pre-distribución. El riesgo que hoy tenemos no es que se consoliden subidas salariales por encima de la productividad. Es que la congelación de los salarios reales concentre las ganancias de productividad en muy pocas manos y, con esto, se erosione la demanda efectiva, la inversión y el crecimiento. Precisamente por ello, esta agenda de política económica no debiera ser de interés exclusivo para trabajadores y trabajadoras, sino también para millones de empresarios cuyos negocios dependen fuertemente de esa demanda.



El sueldo medio real en España, tras descontar la inflación, se encuentra prácticamente congelado desde hace 30 años