

## **¿Deben subir los salarios con el IPC?**

Publicado el febrero 7, 2015 por Antonio Argandoña

Esta pregunta, o mejor su respuesta afirmativa, forma parte de los rituales del mercado de trabajo: **los salarios nunca deben perder poder adquisitivo, y seguramente deben ganarlo. La reciente crisis ha mostrado que este postulado admite excepciones profundas y duraderas.**

Alguna vez he puesto este ejemplo, que suele ofrecerse en el primer curso de Economía (aunque leyendo a algunos colegas me parece que esto no es verdad). Un empleado produce 100 unidades de algo por día, que la empresa vende por 1 euro cada una. Aporta, pues, 100 euros a la empresa. Si su salario es de 90 euros, la empresa sale ganando. Si es de 110 euros, la empresa pierde. Y si esta pérdida se repite, **ese trabajador tendrá su puesto de trabajo en peligro. Y si el salario es de 100 euros, el empleo se mantiene. Si ahora suben los precios un 10% y el salario no sube, la empresa gana (ingresa 110 por lo que le cuesta 100). Eso es lo que está detrás de la regla de que los salarios deben subir siempre con la inflación.**

Supongamos ahora que el trabajador aumenta su productividad y produce 110 unidades. Si el salario no aumenta, la empresa gana. Si el salario sube un 10%, volvemos al equilibrio. Eso es lo que está detrás de **la regla de que los salarios deben aumentar con la productividad. Ahorro al lector las consideraciones sobre la productividad media y marginal, que son relevantes, pero nos complican la vida.**

Todo esto es verdad, pero solo parte de la verdad. Me fijaré aquí en tres argumentos:

**Primero: las reglas mencionadas valen para una empresa concreta. Si se aplican a la economía nacional, habrá empresas cuyos precios subirán menos del 10%, en el primer ejemplo, y saldrán perdiendo; ese puesto de trabajo estará en peligro, y algo parecido ocurre cuando la productividad de esa empresa crece menos del 10%, en el segundo ejemplo. Por tanto, ambas reglas deberían aplicarse a cada empresa, o mejor, a cada puesto de trabajo y a cada empleado. Pero, claro, la negociación colectiva se basa en café para todos. Por eso la reforma laboral de 2012 dejó más libertad para que los convenios de empresa se separen de los convenios de sector. Una buena idea que no gusta a los sindicatos, que pierden poder político, ni a las empresas grandes, que evitan la competencia de las pequeñas si estas ganan competitividad con salarios más bajos, ni a los partidos de izquierdas, que tienen prisa en eliminar esa medida, sin darse cuenta de que el crecimiento del empleo en el año 2014 es consecuencia directa de ella (sospecho que se dan cuenta, pero en la lucha electoral “todo vale”: si ganamos, ya nos inventaremos una razón para mantenerla... O si ganamos, seremos tan listos que haremos bien lo que todos los gobiernos anteriores han hecho mal).**

**Segundo, valen para un entorno estable: una economía que crece regularmente, poco o mucho, en términos reales (o sea, con una productividad por empleado que crece también), con una inflación no demasiado elevada (si lo es, el conflicto está servido: si cuando usted llega a casa cada día se encuentra con que hoy han subido las lechugas, mañana el gas y pasado mañana el cine, como ocurre con inflaciones elevadas, usted se sentirá maltratado durante 364 días al año, y solo bien tratado un día, cuando le anuncian la subida de salarios), y con un entorno de negocios sin sobresaltos. Por eso aquellas reglas dejan de valer en un entorno de crisis, cuando el banco niega el crédito a la empresa, los clientes no pagan, su proveedor principal le exige adelantar los pagos y Hacienda le persigue para recaudar más. Claro que el lector se preguntará si son los trabajadores los que han de pagar los platos rotos, retrasando el ajuste de su salario. La respuesta pronta es la de Maurice Chevalier (aclaración para los jóvenes: famoso cantante francés de cuando yo era más joven), cuando le preguntaron qué le parecía eso de envejecer, y contestó: “bien considerando la alternativa”. Cuando la empresa hace aguas, todos hemos de colaborar.**

Esto me lleva a dos consideraciones adicionales. Una, que la relación laboral debe ser a plazos superiores a un año: de alguna manera, ambas partes comprometen unos cuantos años de su vida (idealmente, hasta la jubilación). Pero esto se queda en la utopía cuando tenemos en cuenta los caracteres de nuestros sindicatos, de muchas de nuestras empresas y de los que gobiernan la política laboral. Pasemos página. Y dos: que la relación laboral debe basarse en la confianza mutua. Marx hizo mucho daño a la humanidad cuando planteó esas relaciones en términos de lucha permanente.

Tercero, aquellas reglas suponen que el mercado laboral está más o menos en equilibrio, o sea que todas las empresas que buscan trabajadores los encuentran, con más o menos facilidad, al salario vigente, y que todos los trabajadores potenciales que buscan empleo lo encuentran, con más o menos facilidad, al salario vigente. Pero esto, obviamente, no se da con una tasa de paro de cerca del 24% de la población activa. Entonces uno se encuentra con que aquellas reglas están pensadas para los ocupados, sobre todo para los ocupados con contrato indefinido, altos costes de despido, reglas laborales rígidas y la protección de un sindicato agresivo. Los recién llegados al mercado, los jóvenes, los no cualificados, los que saltan de un contrato temporal a otro más temporal aún... no entran en la ecuación. La pregunta es: ¿quién representa a esos "outsiders", como se les llama en la economía laboral, en las negociaciones sobre la subida de salarios y el IPC?

1. Juan García - febrero 8, 2015 en 5:48 pm

Me parece un análisis muy claro. Aunque veo una barrera entre el traslado de costes salariales a los precios de mercado de bienes y servicios. Los agentes decisores de las empresas pueden tener una responsabilidad social de adaptarse a la población de su entorno; pero las reglas de precios de equilibrio con costes empresariales, solo se dan con muchas empresas. Los sectores estratégicos con abundante mano de obra (informática, petróleo, sanidad, automoción), no se caracterizan por ser más de cinco grupos mundiales. Por último, la medida de contratos mínimos a partir de 1 año mejoraría la confianza laboral claramente. -

1. Serafin Carballo - febrero 7, 2015 en 1:55 pm

Estimado profesor, parece claro que las reglas generales no sirven; además en las relaciones entre empresa y trabajadores debería imponerse la lógica y el bien común, cosa que pocas veces se hace por ambas partes. No creo en el café para todos ni en los sueldos astronómicos de gestores que NO son empresarios (véase la buena parte de la banca, energía, telecom, etc.) Además, habría que convencer a la sociedad española de la necesidad y justicia de la meritocracia, pero esta sociedad sigue pendiente de los trienios como máxima. Un abrazo, profesor.

3 Adalberto Tadeo Steinfeld - febrero 9, 2015 en 12:58 pm

*Para evitar la "lucha de clases", los saqueos de los que ambicionan algo que no pueden obtener, el llevarse por izquierda, lo que no se reconoce por derecha, la solución es clara. Allá en España. como acá en Argentina, y creo que en el mundo la solución común es: superar el conflicto social con una "justa distribución de las riquezas generadas por todos". Claro que con un Estado que regule apetencias personales, y equilibre el desarrollo sostenible para todas las actividades, un sector empresario, que limite su ambición de lucro, un sector sindical que elimine su burocracia parasitaria y asuma la genuina defensa de intereses de sus representados, y la sociedad participando de organizaciones sociales como consumidores, medioambientales, etc., etc., puntualizando, denunciando y limitando los excesos. Para ello es fundamental poder contar con derecho e interés en la información empresarial. Transparencia de objetivos, participación genuina de todos los involucrados y evaluación de resultados. (Me suena a haber comentado algo similar, relacionado con la Responsabilidad Social.) ¿No será que todo gira en la RSE Cuatripartita?*

**Antonio Argandoña** es profesor de Economía y titular de la Cátedra 'la Caixa' de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo del IESE. Desarrolla su docencia en áreas de macroeconomía, economía monetaria y economía internacional, y publica sus investigaciones sobre ética en la empresa, responsabilidad social corporativa y corporate governance.

*Economista por su formación, Antonio Argandoña recibió su PhD in Economics por la Universidad de Barcelona en 1969. Es un miembro de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España (1999). Es vocal del Consell Assessor del Institut Català de Finances, Presidente del Comité de Normativa y Ética Profesional del Colegio de Economistas de Catalunya, miembro de la Comisión on Corporate Social Responsibility and Anti-Corruption de la International Chamber of Commerce de París, vocal del Tribunal Arbitral Tècnic Catalunya, miembro del Comité Técnico de Normalización de Ética de AENOR y de la Comisión de Control y Transparencia del FC Barcelona. Pertenece también a varios comités éticos de instituciones financieras, asociaciones empresariales y medios de comunicación, así como al Editorial Board de Journal of Business Ethics, Business Ethics: A European Review y Journal of International Business Education, entre otras publicaciones científicas. Es también el Director del IESE Insight y del IESE Alumni Magazine.*

*Su labor investigadora fue reconocida en 2008 cuando la European Academy of Business in Society (EABIS) y el Aspen Institute for Business in Society le concedieron el Life Achievement Award por su fecunda carrera profesional. Además, fue reconocido como el tercer autor más destacado del mundo en ética de la empresa y RSC entre 1999 y 2008 (K.C. Chan, H-G. Fung y J. Yan, "Business ethics research: a global perspective", Journal of Business Ethics, 2009). Ha publicado numerosos libros y artículos sobre*

*macroeconomía, economía monetaria, economía española e internacional, ética de la empresa y responsabilidad social corporativa.*