

# ***La estructura salarial y la determinación de los salarios a partir de la teoría neoclásica***

JULIO LARRAÑAGA RUBIO  
*Departamento de Análisis Económico.  
Universidad Complutense de Madrid.*

## **1.– La no homogeneidad del factor trabajo y la validez de la teoría neoclásica.**

La determinación de los salarios en la teoría neoclásica se realiza a través de la teoría de la productividad marginal. Del lado de la demanda, un factor trabajo homogéneo e infinitamente divisible garantiza, a través del paradigma de maximización del beneficio, la igualación entre productividad marginal y salario real:

- $B = I - C$ ; donde:  $I = xp$ ;  $p = f(x)$ ;  $x = F(K, L)$ ;  $C = Lw + Kr$ .
- El beneficio será:  $B = f\{F(K, L)\} F(K, L) - Lw - Kr$ .
- Y de la condición de primer orden de maximización del beneficio respecto a los inputs capital y trabajo se obtiene:  $\partial B / \partial L = 0 \Rightarrow F_L' = w/p$ .

Del lado de la oferta, la elección renta–ocio (el trabajador maximizará su utilidad dado un determinado salario de mercado:  $\max u = u(Y, 0)$ , donde  $Y$ : renta;  $0$ : ocio) da lugar a un ajuste de las horas trabajadas al salario real. Esta visión tal vez excesivamente simplista fue, no obstante, objeto de matizaciones desde su primera formulación. En particular la no homogeneidad del trabajo, fue estudiada a partir de una etapa temprana del pensamiento económico.

La no homogeneidad del trabajo actúa por dos vías: las diferencias entre "grupos" de trabajadores, distinguiendo – entre trabajadores "cualificados" y "no cualificados", en una primera aproximación simplificadora, y las diferencias interpersonales dentro de un grupo, que en principio se suponía de igual nivel de cualificación.

La primera distinción entro categorías de trabajadores, según su nivel de preparación, fue ya objeto de tratamiento teórico, por parte de los clásicos y de Marx. La solución provino de considerar el trabajo especializado como trabajo sencillo intensificado (en horas de trabajo), lo cual permitía, mediante la asignación de más horas teóricas a igual cantidad de trabajo especializado, la conversión de todo el trabajo en una única categoría.

Otras soluciones, éstas de base empírica, a la no homogeneidad del trabajo han consistido en la estratificación por capas de trabajo, asignándose a cada una, un cierto tipo de remuneración. La clasificación se realizaría según las dificultades existentes para conseguir la cualificación exigida (dificultades medidas, por ejemplo, en períodos de tiempo de formación necesaria o su equivalente, a través de la renuncia a remuneraciones pasadas capitalizadas).

El salario correspondiente a cada "capa" de formación se asignaría en base a estimaciones, necesariamente subjetivas, respecto a la que la costumbre considera un salario "justo".

Más complejo, sin embargo, que el tratamiento de los distintos tipos de cualificación y su introducción en la determinación de los salarios, son las diferencias cualitativas en la labor profesional de trabajadores con igual "señal" de cualificación. En términos generales, se ha tendido a igualar estas diferencias a través de la constatación de que los trabajadores reciben salarios "tipo", incluso con diferencias interpersonales de productividad por razones subjetivas (de equidad) y objetivas (ventajas de simplificación en la gestión y contabilidad de las empresas).

La alternativa al salario "tipo" sería la negociación individual empresario-trabajador. Aquí, el principio básico se hallaría, según Hicks en él de la "teoría de los pares marginales" de Bohm-Bawerk, y el salario quedaría fijado entre el límite superior del salario necesario para emplear al trabajador de mayor categoría y, el límite inferior del precio suficiente para atraer a un trabajador de la categoría ínfima.

Aunque, empíricamente, este principio de la negociación individual funcione en algunos casos concretos (para trabajadores altamente cualificados) es claramente limitado a la hora de explicar el funcionamiento de toda la estructura salarial. En cualquier caso constituye otro elemento que completa, y no invalida, lo teoría neoclásica de determinación del salario a través de la productividad marginal.

## **2.- Negociación colectiva y la validez de la teoría neoclásica.**

En igual orden de cosas, la determinación de los salarios mediante el mecanismo de la negociación colectiva no cuestiona, sino que también enriquece, la teoría neoclásica de determinación de los salarios.

Así, a pesar de algunas consideraciones de Marshall sobre demanda y oferta que actuarían conjuntamente como "las dos hojas de unas tijeras" es necesario reconocer que, salvo algunos desarrollos sobre la elección del trabajador entre renta y ocio, la teoría neoclásica de la determinación del salario constituye una teoría de la demanda.

En consecuencia, consideraciones adicionales del lado de la oferta que completen la teoría son compatibles con la esencia de la productividad marginal: los salarios pueden determinarse por la negociación colectiva (o por la costumbre, o por cualquier otro elemento explicativo) llegando a un precio (salario) dado. En este caso, la demanda de trabajo, determinada por la productividad marginal, fijaría la cantidad de trabajo empleada.

Algunos de los fenómenos observados en el mercado de trabajo, se han ajustado, por lo tanto, con más o menos éxito a la teoría tradicional de determinación de los salarios.

Existen sin embargo otros fenómenos que cuestionan la validez de la teoría neoclásica. En particular, la existencia de costes de ajuste se compatibilizan difícilmente con la teoría de la productividad marginal. Veamos estos más detenidamente.

## **3.- Costes de ajuste y rigideces de la oferta de trabajo.**

A corto plazo, la evidencia empírica muestra la existencia de rigideces en la oferta ante variaciones salariales (lentitud en el ajuste). La razón aducida es la necesidad

de un tiempo de búsqueda antes de que un trabajador desempleado se decida a aceptar un salario inferior. Así, puede aumentar de forma importante el paro antes de producirse una reducción en los salarios.

Al mismo tiempo, se ha observado que la respuesta de la oferta de trabajo ante variaciones salariales, sólo es importante, si el trabajo a realizar y la capacidad requerida, son muy semejantes de un empleo a otro.

Ello parece mostrar la existencia de otros argumentos adicionales al salario en la función de oferta de trabajo y, en particular, la situación geográfica del trabajador respecto de su trabajo, la existencia de oportunidades alternativas de empleo, el nivel de cualificación y las preferencias renta-ocio. La existencia de estos argumentos adicionales da lugar a distintas reacciones ante una misma variación salarial (distintas elasticidades de la curva de oferta de trabajo entre grupos de individuos o incluso entre los mismos individuos en distintos periodos de tiempo).

La lentitud de reacción de la oferta, conjuntamente con la existencia de trabajo especializado, causan el fenómeno observado de que, en general, la remuneración para cada ocupación sea superior a la necesaria para mantener intacto el número de trabajadores (precio marginal de oferta inferior a la remuneración).

En efecto, la lentitud de reacción de los trabajadores ante variaciones salariales por las razones ya descritas y la existencia de trabajadores cualificados (con inversión en capital humano y consiguiente riesgo de pérdida, al menos temporal, de dicha inversión ante un cambio de ocupación) causan una rigidez de la curva de oferta de trabajo para la población actualmente ocupado: ante un aumento salarial existirá poca respuesta a corto plazo, mientras que una reducción en el salario haría surgir un exceso de demanda, pero difícilmente un descenso de la oferta.

Esta diferencia entre la remuneración real y el precio marginal de oferta constituye una renta del trabajo, si la inelasticidad de la oferta se debe a la escasez natural (caso del trabajo altamente cualificado, por ejemplo); pero, en general, se considera una ganancia de monopolio si se trata de una restricción organizada de entrada (actuación de los sindicatos).

La diferencia entre el salario y el precio marginal de oferta permitirá un campo de acción para la negociación colectiva.

Si además consideramos que, a corto plazo al menos, la existencia de costes de información da siempre a las empresas un cierto grado de monopsonio (mientras dura el ajuste), las fuerzas sindicales podrán compensar la explotación monopsonica de las empresas, sin pérdida potencial en el empleo.

#### **4.- Costes de ajuste y rigideces de la demanda de trabajo.**

El problema básico que se plantea del lado de la demanda es la no sustituibilidad en la práctica, entre trabajo y capital.

En efecto, a corto plazo existen unos coeficientes fijos de producción que despojan al principio de sustituibilidad de una validez empírica razonable.

A más largo plazo, cuando no existen coeficientes fijos, las dificultades que conlleva la medición del capital (Crítica de Cambridge) son lo suficientemente graves como para, al menos cuestionar, la teoría de la productividad marginal.

En conclusión, mientras que algunos de los fenómenos reales observados en el –

mercado de trabajo se pueden compatibilizar, con mayor o menor fortuna, con una teoría de determinación de los salarios basado en el principio de productividad marginal, la existencia de costes de ajuste y de rigideces, tanto del lado de la oferta como de la demanda de trabajo, erosionan los cimientos de la teoría neoclásica del trabajo, exigiendo nuevos desarrollos teóricos que completen las teorías anteriores.

## BIBLIOGRAFÍA

CORUGEDO, I. (1987): "Oferta de trabajo y equilibrio". *Cuadernos Económicos de ICE*, número 37, páginas 7–30.

CORDEN, W. M. (1981): "Keynes y los otros: rigideces de salarios y precios en modelos macroeconómicos", *Cuadernos Económicos de ICE*, número 15, páginas 107–125.

FINA, I.I. y TOHARIA, L. (1987): "La caracterización de los mercados de trabajo: relaciones teóricas e implicaciones", *Cuadernos Económicos de ICE*, número 37, páginas 81–94.

FLEMMING, J.S. (1981): "Rigidez de salarios y ajuste del empleo: fundamentos microeconómicos alternativos", *Cuadernos Económicos de ICE*, número 15, páginas 25–32.

HAMERMESH, D.S. y REES, A. (1984): *Economía del trabajo y los salarios*, Alianza Editorial, Madrid.

KERR, C. (1985): *Mercados de Trabajo y determinación de los salarios*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, colección Economía del Trabajo, Madrid.

KING, J.E. (1974): *Economía del trabajo*, Vicens–Vives, Barcelona.

RUSSELL, R. y WILKINSON, M. (1983): *Microeconomía. Síntesis de las teorías neoclásicas y modernas*, Hispano Europea, Barcelona.

TOHARIA, L. (compilación e introducción) (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.

---