

Presentación

Salarios e instituciones salariales

Albert RECIO ANDREU

Departamento de Economía Aplicada
Universidad Autónoma de Barcelona

1. Esta entrega de Cuadernos de Relaciones Laborales está dedicada a abordar la cuestión de los salarios, Un elemento central de la vida laboral y de la sociedad en su conjunto. Una cuestión tan amplia y compleja que desborda con mucho la capacidad de análisis que puede incluirse en una sola entrega. Y que obliga a volver una y otra vez al mismo para abordar sus diferentes aspectos, Los artículos incluidos en esta entrega tienen un elemento común. Dan cuenta de las instituciones sociales que influyen en la determinación de salarios, que la modelan, que la determinan. Una cuestión sin duda de plena actualidad cuando desde los principales organismos económicos internacionales, desde la Unión Europea y desde diversas instancias nacionales se ha lanzado una ofensiva a favor de un cambio en el modelo de fijación de salarios (primar la productividad como elemento determinante de los salarios) y de las instituciones salariales (reforma de la negociación colectiva favoreciendo la negociación a nivel de empresa o establecimiento). Por esto es mas necesario que nunca conocer como se fijan efectivamente los salarios, como influyen las instituciones, que efectos generan, Sin duda no vamos a resolver todas estas cuestiones, pero los trabajos aquí incluidos aportan pistas para discutir la cuestión, para entender su complejidad y para discutir la linealidad de los razonamientos con que se están justificando muchas de las reformas en marcha

2. Las controversias sobre el papel de los salarios tienen su origen en la propia naturaleza contradictoria de las economías capitalistas y las diversas funciones que juega el salario dentro del mismo. Desde el punto de vista empresarial los salarios son un coste. Y, como todo coste, es percibido como un elemento a reducir . Desde el punto de vista macroeconómico, su papel es más complejo puesto que constituyen una de las formas de ingresos que permiten generar demanda de bienes y servicios Y por tanto las variaciones de la masa salarial afectan a la demanda agregada. Y desde un punto de vista social los salarios constituyen la fuente primordial de ingresos para la mayoría de la población. En una economía mercantil en la que gran parte de los bienes y servicios básicos deben comprarse, el nivel de salarios tiene una importancia crucial en la fijación del nivel de vida de la mayoría de personas y familias.

No es por tanto extraño que estos diferentes roles sean percibidos de forma distinta por las personas en función de su diversa posición social. Y que además las diferentes escuelas de pensamiento económico tiendan a acentuar uno de estos aspectos y a minimizar los demás, lo que introduce inevitables sesgos en los debates económicos. Los economistas neoclásicos han tendido a discutir la cuestión fundamentalmente en términos de costes, mientras que keynesianos y postkeynesianos han focalizado la relación entre salarios y demanda agregada. Para el pensamiento clásico en cambio la cuestión de la subsistencia era esencial, quizás porque partían de una situación en la que los salarios permitían cubrir, en el mejor de los casos, la subsistencia básica y eran conscientes de que una reducción sostenida de los salarios podía acabar teniendo consecuencias para la propia reproducción social. (Dobb 1973, Meixide 1988, Picchio, 1992). El que se enfatice una u otra percepción no es baladí, pues está relacionado con la forma como se perciben los procesos sociales y el tipo de medidas que se acaban proponiendo para alterar la dinámica económica.

Las diferencias de percepción no se limitan al foco temático, sino que tienen relación directa con la misma forma de concebir el funcionamiento de la economía. Para la corriente dominante en economía, la neoclásica el mercado es casi una especie de “locus natural” donde las relaciones de poder son despreciables y donde el juego de los mercados libres conduce a equilibrios donde todos los sujetos salen beneficiados. De esta concepción se derivan importantes consecuencias para el estudio de los salarios. En primer lugar se piensa que el mercado constituye un mecanismo adecuado para establecer una correcta retribución salarial, simplemente se exige que los precios puedan fluctuar sin interferencias en función de las variaciones de la oferta y la demanda laboral, como cualquier otra mercancía. En segundo lugar las instituciones presentes en el mercado laboral normal, como las regulaciones públicas o los sindicatos, no pueden sino distorsionar la autorregulación del mercado y generar resultados sub-óptimos, por esto las instituciones son percibidas fundamentalmente como un problema a eliminar más que como elementos inevitables de la vida real. Por el contrario las diferentes corrientes heterodoxas (marxistas, post-keynesianos, institucionalistas, feministas...) visualizan el funcionamiento de los mercados reales de forma totalmente distinta. Existen desigualdades estructurales y poderes desiguales entre los participantes en los mercados reales, especialmente en el mercado laboral (algo que ya observo en los orígenes del pensamiento económico moderno Adam Smith, 1776), los mercados reales no funcionan en competencia perfecta y a menudo generan ineficiencias diversas (por ejemplo para los keynesianos los mercados reales no garantizan el pleno empleo), las desigualdades de poder son innatas al funcionamiento económico real y por todo ello resulta inevitable que surjan respuestas institucionales orientadas a modular un proceso que genera tantos costes sociales (Applebaum 1984).. La historia de los salarios es, en esta versión la historia de los conflictos sociales y las políticas desarrolladas en los diversos espacios nacionales. Una historia que da lugar a diferentes respuestas a escala local o nacional y que permite explicar la diversidad de modelos regulatorios y de formas de articulación de los mercados reales que caracteriza el funcionamiento de los mercados laborales reales.

3. El enfoque neoclásico contiene tanto una teoría explicativa de los salarios como una prescripción. La explicación fundamental es que, en equilibrio, los salarios retribuyen la productividad marginal del último trabajador empleado en la empresa. Si todos los trabajadores fueran iguales y realizaran una tarea idéntica (este es el supuesto sobre el que se basan los modelos simples del mercado laboral) la retribución sería igual para todos ellos y equivalente a la aportación del último trabajador contratado. La teoría se basa en el supuesto que las empresas operan una tecnología que experimenta productividad marginal decreciente, van añadiendo empleados a un mismo equipo productivo y a medida que estos se incorporan su aportación marginal decae. No se trata de que cada individuo sea menos productivo que el anterior, sino que al sumarse a un equipo anterior en cierta medida está “saturando” el uso del equipo industrial. La aplicación de este modelo exige asimismo que el mercado de productos y el laboral se desarrollen en condiciones de competencia perfecta, con un número suficientemente amplio de oferentes y demandantes en el mercado de cada bien, servicio o laboral para que ninguno de ellos tenga capacidad de influir individualmente en la determinación de los precios.¹

La teoría neoclásica cuenta también con una versión diferente para explicar las evidentes diferencias salariales. Si el salario en equilibrio refleja la productividad marginal de cada cual, si se pagan salarios diferentes es que la productividad de cada individuo es diversa. Se supone que las empresas son capaces de medir y determinar adecuadamente estas diferencias y por tanto las desigualdades salariales reflejan efectivamente las diferencias de aportación productiva de cada cual. Se supone que si se deja funcionar al mercado libremente y adaptar los salarios, las empresas acabarán por retribuir adecuadamente a cada cual. Las razones de las diferencias productivas de cada persona son diversas: formación, actitudes, características innatas... La sub-teoría más aceptada es la del capital humano, según la cual la productividad laboral dependería crucialmente de la formación y el aprendizaje. Sería una especie de segunda naturaleza adquirida por los individuos, algo que permitiría explicar las desigualdades salariales según el nivel educativo-formativo de cada cual. Hay sin embargo otras explicaciones posibles, muchas basadas en destacar las características innatas de las personas (por ejemplo los modelos simples de señalización sugieren que el papel de la educación es simplemente el de ir seleccionando a los más hábiles sin que necesariamente el proceso educativo altere la productividad individual (Spence, 1975). E incluso otros, especialmente los modelos de salarios de eficiencia, reflejan el impacto de la interacción social sobre el comportamiento laboral: las empresas que pagaran salarios más altos obtendrían mayor esfuerzo laboral de sus empleados porque estos sabrían que la pérdida del puesto de trabajo les supondría una pérdida de ingresos (Akerloff y Yellen, 1986).

¹ Una muestra reciente de cuán consolidada está esta visión en gran parte de la profesión la podemos ver en el artículo de Emilio Huerta y Vicente Salas Fumas “Salarios, productividad y beneficios” (el País 27 de abril de 2011)

Sea cual sea la subteoría elegida, el punto común es que las empresas son capaces de evaluar el comportamiento individual de cada empleado y establecer pautas salariales coherentes. Obviamente las desigualdades salariales también pueden explicarse por la interferencia de actuaciones extra-mercado (sindicatos, salarios regulados...), pero en este caso el modelo predice que se generarán efectos negativos en forma de desempleo o de discriminación salarial, y por esto lo que corresponde es eliminar el origen de estas distorsiones.

4. Muchos de los supuestos en los que se basan estos modelos son de más que dudoso realismo. En su artículo, José Ignacio Pérez Infante, da cuenta de las limitaciones empíricas de este análisis. Las críticas de mayor profundidad teórica se desarrollaron en torno a la aportación de la Escuela de Cambridge (Piero Sraffa (1960), Joan Robinson (1976), etc.) y mostraron que la pretensión de derivar un criterio distributivo a partir de la medición de la productividad de cada factor de producción, trabajo y capital era infundada, por cuanto no había fórmula de calcular el valor del capital independiente de la distribución. Antes el mismo Sraffa (1926) había indicado que el supuesto de rendimientos decrecientes tenía pocos visos de realismo, algo en el que ha insistido el trabajo empírico de los economistas post-keynesianos. El debate al que dio lugar la obra de Sraffa "Producción de mercancías por medio de mercancías" concluyó con una clara victoria de los economistas sraffianos. Pero como se trataba de una victoria molesta, tanto en el plano teórico como en el plano político, la academia dominante se ha preocupado de sepultar y minimizar este debate molesto y seguir presentando su viejo manual como una teoría indiscutible. Más o menos lo mismo que ha pasado en años recientes cuando la crisis financiera ha puesto en evidencia la veracidad de muchos de los modelos que justificaban la eficiencia del mercado financiero autorregulado. La crítica sraffiana obligaba a revisar gran parte de los fundamentos del análisis económico académico. En el plano político, sugería que la distribución de la renta entre salarios y beneficios era, dentro de las limitaciones impuestas por el desarrollo tecnológico, el resultado de un proceso social (de lucha de clases usando un lenguaje más radical) en lugar de un mero reflejo de la aportación de cada cual, lo cual permitía legitimar el papel de la acción colectiva en la fijación de salarios. Se trata sin duda de una crítica realizada a un nivel de abstracción tal que, posiblemente, ha facilitado su marginación. Pero que mantiene un fundamento sustancial en dos sentidos relevantes a) constituye un buen fundamento teórico para plantear que la fijación de salarios, y la distribución de la renta subyacente, lejos de reflejar un mero ajuste a una dinámica "natural" es el resultado de un conflicto social en el que caben indeterminaciones, alternativas, juicios morales, etc., o sea, una compleja intervención institucional. b) las mediciones de la productividad son todo menos sencillas e indiscutibles. En concreto, cuando se analizan los procesos productivos reales suelen escasear las evidencias de rendimientos decrecientes y es casi imposible desentrañar la aportación individual de cada elemento, lo que refuerza el elemento institucional en la determinación de los salarios. En mi modesta opinión gran parte de la teoría económica, en este caso tanto la neoclásica como la crítica, ha basado su reflexión en una visión de la producción de tipo industrial o agrario. Cuando gran

parte de las actividades laborales se encuentran en los servicios, con características harto diferentes en cuanto al producto-servicio y los procesos laborales las cosas aún se complican más y crece la indeterminación a la hora de medir lo realizado cuando muchas actividades se caracterizan por su complejidad de efectos y es difícil establecer cual es el producto a comparar.

Los keynesianos de primera hora y sus seguidores post-keynesianos ofrecieron otra vía de críticas igualmente relevantes al situar la relación existente entre el nivel de salarios y la demanda efectiva global. Demanda que a su vez influye en los costos empresariales en la medida que influyen sobre el grado de utilización de la capacidad productiva de las empresas. (Lavoie, 1996) En gran medida muchas de las explicaciones más recurrentes sobre los salarios se basan en modelos de equilibrio parcial que sólo toman en cuenta los salarios como costes y se desprecupan de sus efectos sobre la demanda agregada. Es cierto que en economías abiertas las empresas pueden pensar que una reducción salarial que deprima demanda interna puede ser compensada por el aumento de las exportaciones basada precisamente en esta reducción de los costes salariales. Pero tomada la economía a escala global la generalización de las políticas de recortes salariales sólo puede traducirse en una debilidad generalizada de la demanda en la que sólo un reducido grupo de países puede prosperar. Posiblemente este ha sido uno de los aspectos que ha caracterizado, y sigue caracterizando, al período de regulación neoliberal. Algunos de los economistas de esta misma época explicaron asimismo el papel de los salarios como inductores de eficiencia y cambio tecnológico, al introducir un elemento de presión sobre las políticas empresariales (Rosenberg 1979, Salter, 1986). Cuando algunos especialistas y políticos insisten en que los salarios deben fijarse en función de la situación de cada empresa no sólo están ignorando completamente este argumento sino que incluso están poniendo en cuestión la propia lógica del modelo neoclásico, la que establece que un precio único para cada producto constituye un potente mecanismo de promoción de la eficiencia, por cuanto fuerza a las empresas a adoptar la mejor tecnología bajo la amenaza de quedar fuera del mercado y cosechar pérdidas. Es, de hecho, la misma lógica que está detrás de la fijación de impuestos ecológicos o de derechos de emisión de CO₂, o de imponer un suelo común de tipos de interés. Dejar que cada empresa fije el salario en función de su situación simplemente supone aceptar que las empresas menos eficientes van a poder seguir siendo rentables en base a recortar sus salarios. Una política que en lugar de conducir al pretendido “mercado eficiente” va a traducirse tanto en la coexistencia de múltiples niveles de eficiencia empresarial como en una reforzada segmentación de las condiciones laborales en función de la empresa en la que se está empleado. De hecho ya hay evidencia contrastada en este sentido, en los países donde la fijación salarial se limita a nivel de empresa (con o sin sindicatos) las desigualdades salariales son sustanciales para empleos del mismo tipo. (Teulings y Hartog, 1998, Schettkat 2002, Rubery y Grimshaw 2009) Lejos del mercado competitivo clásico estas propuestas conducen a nuevas modalidades de segmentación laboral.

Los economistas post-keynesianos, siguiendo la tradición de Joan Robinson y Michael Kalecki han mostrado también que en la economía real lo que predominan

es la competencia imperfecta en sus diversos grados. Y esta competencia imperfecta tiene efectos tanto en los mercados de productos como en los laborales. Por una parte las estrategias de supervivencia empresarial tienden a concentrarse en la búsqueda de nichos de mercado que les protejan del mundo exterior, lo que promueve una enorme variedad de bienes y servicios diversificados y a los que no se puede aplicar la norma de un bien común un solo precio. De otra la dinámica de la acumulación capitalista, tal como ya vislumbró el viejo Marx, conduce a procesos de centralización y concentración de capital que acaban generando una verdadera jerarquía empresarial, tanto por volumen como por el lugar estratégico que cada empresa ocupa en el entramado productivo. Los precios reales están afectados tanto por esta diversificación de los mercados como por el poder relativo de cada empresa en el mercado. Una segmentación productiva que tiene también sus efectos en el campo laboral. De la misma forma que la diferenciación de productos y precios constituye una parte de las estrategias de rentabilidad empresarial puede esperarse que las empresas practiquen políticas de diferenciación salarial utilizando fórmulas diversas. Y que en la fijación de salarios traten de explotar su diferente poder de mercado o de aplicar políticas salariales particulares en diferentes segmentos sociales.

5. Las críticas a la economía neoclásica realizadas por una variada gama de enfoques no solo sirven para poner en cuestión muchos de los apoyos intelectuales a favor de un mercado laboral “competitivo” sino que permiten también situar el papel de las instituciones laborales. Básicamente sitúan tres cuestiones clave que explica el papel de las instituciones. En primer lugar permiten entender que el propio mercado laboral esta constituido a partir de una desigualdad estructural en la dotación de recursos económicos (muchos modelos estándar eluden esta dificultad recurriendo a modelos de un solo individuo representativo o suponiendo una distribución inicial igualitaria de los recursos, lo que es más o menos lo mismo) que deberá traducirse en un desigual poder de negociación sólo modificable mediante la introducción de instancias compensadoras. La historia del sindicalismo y de la intervención pública da numerosas pistas de respuestas colectivas, políticas ante lo que constituyen sistemáticos abusos de poder de la contraparte. Toda la justificación del Derecho Laboral se basado en este reconocimiento de la desigualdad sistémica de las partes. En segundo lugar la naturaleza indeterminada del proceso de distribución de la renta y la proliferación de diversos y variados mecanismos de poder económico explican que el proceso de determinación salarial deba ser un proceso contingente, conflictivo, político. Algo que pone en evidencia la muy desigual participación de los salarios en la distribución del producto social en diversos países. En tercer lugar los numerosos “fallos de mercado” exigen la introducción de otros mecanismos de interacción social, que afectan también a la fijación salarial. El reconocimiento keynesiano de la tendencia del capitalismo a generar subempleo permite por ejemplo discutir el papel de los salarios en las políticas macroeconómicas. Sin despreciar otras muchas cuestiones, como la que afecta a la formación y su relación con las estructuras salariales. (Marsden 1994)

En definitiva hay numerosas evidencias teóricas que dan razón a otras líneas de investigación, especialmente al institucionalismo económico, puesto que un proceso tan complejo como el de la fijación de salarios sólo puede llevarse a cabo mediante la combinación de diversos mecanismos que combinan con los tradicionales de mercado. Lo que tan bien explico Albert Hirschman (1970) al destacar la importancia tanto de la voz como de la salida, o el que podríamos expresar en una dialéctica entre una lógica del mercado (de voto censitario) y la lógica de la democracia. (Freeman, 1995). Los análisis institucionalistas han permitido mostrar tanto las formas concretas de fijación de salarios, como las diferencias de los procesos y los efectos que producen diferentes encajes institucionales. Permiten especialmente entrar en la caja negra que explica como se construyen las desigualdades de salarios, como tiene lugar la distribución de la renta en cada país, que relación tiene con la pobreza.

Los análisis institucionales son también útiles para detectar las trayectorias históricas de los distintos modelos salariales nacionales. Porque al fin y al cabo los procesos institucionales constituyen una continuidad de conflictos, acuerdos, consolidación de estructuras que acaban por generar dinámicas con ciertas inercias continuistas. No se trata de pensar que cada país tiene una dinámica salarial aislada del exterior, sin duda en un mundo abierto hay dinámicas globales que afectan a todos los mercados laborales nacionales, pero la forma de dar respuesta a las mismas ocurre casi siempre por adaptación del marco preexistente, como un modelo sostenido de adaptaciones, rupturas parciales, reorganizaciones que permiten mostrar que aún hoy hay notables grados de diferenciación entre las estructuras salariales y laborales de los diferentes países. Y por esto sigue siendo útil entender tanto las características de cada uno de los “modelos nacionales” como de sus procesos de cambio, de convergencia o divergencia. Algo que nos ayuda a entender el funcionamiento real de los mercados laborales reales.

Si el institucionalismo ha permitido aportar una visión realista de los procesos de fijación de salarios, la aportación del feminismo ha focalizado otra cuestión relevante. Más allá de la denuncia de las continuadas y persistentes desigualdades de género, y de situar la conexión que existe entre el mercado laboral y la economía del trabajo doméstico, el análisis feminista de la desigualdad permite situar otra cuestión clave en la discusión sobre salarios. Esta no es otra que la crítica al proceso de valoración de la actividad productiva. (Maruani, Rogerat, Torns, 2000; Rubery, Grimshaw y Figueiredo, 2005) La economía convencional ha tratado de dar cuenta de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en términos de dotaciones diferentes de capital humano (educación, experiencia) o en términos de ubicación en empleos diferentes (tiempo parcial- tiempo completo, rango laboral, etc.). Pero ello por sí solo no es capaz de explicar una parte importante de la desigualdad. Lo que a mi entender introduce el debate feminista son dos cuestiones cruciales a) en que medida puede analizarse la desigualdad como una combinación de factores independientes entre sí en lugar de entenderla como un proceso donde diferentes elementos aparecen combinados en un todo. Por ejemplo presentar la presencia femenina en puestos laborales de bajo nivel o empleos a tiempo parcial puede

entenderse como resultado de un diseño del mundo empresarial orientado a eludir los costes de reproducción de la fuerza de trabajo (o simplemente trata de “protegerse” de los impactos que genera el cuidado de personas por el método de marginar a las personas que asumen esta responsabilidad) b) en que medida la propia evaluación de la aportación productiva tiene que ver con el tipo de persona que lo realiza. Los trabajos que realizan habitualmente las mujeres son sistemáticamente considerados menos productivos, y por tanto menos merecedores de salarios, por el hecho que se trata de trabajos de mujeres. Considero que este es un filón que merece ser analizado con mayor profundidad, que resulta básico para entender las desigualdades de género, pero que, por extensión puede aplicarse a otros colectivos. O lo que es lo mismo la crítica feminista pone en evidencia la existencia de sesgos sociales en la evaluación de los trabajos, sesgos que, incluyen tanto aspectos de género y de clase y que explican que el último lugar de la escala salarial este siempre ocupado por empleos manuales desempeñados mayoritariamente por mujeres.

6. A partir de la década de 1980s con la consolidación del modelo neoliberal los salarios han estado en casi todas partes bajo una fuerte presión. Esta ha venido de la mano del nuevo empuje globalizador, que ha dado un nuevo impulso al mecanismo del ejercito industrial de reserva – a través de la competencia exterior, las deslocalizaciones empresariales y la inmigración masiva en los países más desarrollados-, pero también como efecto de las políticas antiinflacionarias en gran medida orientadas a evitar cambios en la distribución de la renta a favor de las clases asalariadas. La versión suave de estas políticas ha sido la de la negociación de la moderación salarial, pero en muchos países han funcionado procesos más preocupantes como son los diversos ataques a la propia organización sindical o muchas de las reformas estructurales del mercado laboral características del periodo.

Los cambios más espectaculares han tenido sin embargo que ver con lo que llamamos “efecto composición”, la irrupción de nuevos empleos con salarios y condiciones laborales inferiores a los anteriormente establecidos. Un efecto composición que es, en muchos casos, un producto de la combinación de los cambios institucionales y las políticas empresariales. Los procesos de reorganización empresarial que en general han dado lugar a la externalización de muchas actividades, especialmente las consideradas “auxiliares”, la creación de verdaderas estructuras piramidales detectables en muchos sectores productivos (industria del automóvil, construcción...), el uso de diversas modalidades de contratación laboral han constituido fórmulas por las que ha avanzado la segmentación laboral y la dispersión salarial. En este contexto plantear que los salarios se rijan por la “productividad” de cada unidad empresarial supone aceptar que vamos a tener una escala salarial tan desigual como la que se produce entre empresas que se encuentran en distinto nivel jerárquico en la estructura productiva. En muchos casos puede significar un refuerzo de las lógicas de la deflación competitiva, especialmente en sectores de servicios, donde los salarios constituyen una parte importante de los costes, en los que las empresas van a estar tentadas a reducir salarios como forma de mejorar sus ofertas.

Analizar el comportamiento salarial actual exige analizar al mismo tiempo el marco de la regulación institucional y las estructuras y políticas empresariales que

utilizan la diferente composición laboral, la fragmentación de las escalas de negociación como eje de sus políticas laborales. Todo el debate actual sobre la relación entre salarios y productividad está marcado por este proceso.

Ante esta realidad resulta lógico que renazcan las preocupaciones por analizar los bajos salarios, las lógicas que explican su expansión, el efecto de los cambios institucionales en la estructura salarial. Y bastante de ello se refleja en los trabajos que presentamos, en los que la preocupación por los bajos salarios constituye un elemento recurrente. En el plano estrictamente español la recién aprobada reforma de la contratación colectiva abre una nueva experiencia de regulación neoliberal cuyos efectos merecen ser monitorizados desde su puesta en marcha, preguntándose sobre todo que impacto tiene sobre la estructura salarial, las desigualdades y los bajos salarios.

En paralelo a esta presión sobre los salarios comunes en los últimos años hemos asistido a un crecimiento exorbitante de los altos salarios de las cúpulas directivas y de algunos profesionales de elite.. La respuesta convencional es que ello se debe a su elevada productividad y demanda y refleja la forma como el mercado se ajusta a los cambios. A la luz de todo lo comentado creo que la cosa es bastante menos clara y merece buenos análisis (especialmente cuando hemos podido constatar que algunos de estos elevados ingresos convivían con pérdidas abultadas). Es un campo más complejo de estudiar por la opacidad de las estructuras directivas (y la habitual apelación a la confidencialidad y el respeto a la intimidad personal) pero en el que podríamos aprender bastante de cómo se construye la desigualdad. Queda apuntado el tema, aunque es lógico que la preocupación central de nuestros estudios se concentren en la vida de la gente normal, la que dependen fundamentalmente de un salario para subsistir.

7. La presente entrega de Cuadernos no permite responder a todas las preguntas, Ha tenido una gestación laboriosa y por el camino se han quedado algunas propuestas que hubieran iluminado otros aspectos de la cuestión. Con todo los cuatro trabajos que incluimos dan buena información de muchos de los aspectos institucionales que he tratado de enmarcar en esta presentación.

El artículo de Gerhard Bosch y Jerome Gauté resume un proyecto de investigación internacional y constituye un magnífico trabajo de enmarque de los diferentes mecanismos institucionales que participan en la fijación de salarios y que permiten explicar el peso de los bajos salarios, y de la desigualdad salarial, en distintos países. El objeto del trabajo de José Ignacio Pérez Infante es más limitado pero igualmente relevante. Analiza en detalle las características y efectos de la negociación colectiva en España y al mismo tiempo muestra el escaso soporte empírico de muchos de los supuestos sobre los que se sustenta la demanda de liberalización de la contratación colectiva en nuestro país. El trabajo de Josep Bañuls, Ernest Cano y Empar Aguado incide en el tema de los bajos salarios en el caso español (resulta en parte complementario al de Bosch y Gauté) y muestra el papel que en nuestro país juega el salario mínimo y la negociación colectiva. Por último, pero igualmente relevante, el artículo de Rosario Morillo especifica para un sector concreto, la alimentación, la

forma como se establecen las desigualdades salariales, la dificultad de establecer fórmulas simples de evaluación y el sesgo de género de las aplicables.

En su conjunto lo que explican estos cuatro trabajos es lo que he tratado de situar en esta introducción, el carácter político y social de la determinación salarial, la ausencia de un mecanismo único e indiscutible, la influencia del poder económico, político y cultural en la determinación de las escalas salariales. La importancia de los diferentes mecanismos regulatorios. Una evidencia que contradice la pretensión que un mercado libre puede por si mismo resolver los problemas de equidad, de garantía de condiciones de vida digna a los que remite el debate sobre salarios.

Quedan sin duda muchas cosas por explicar. Y uno, en su modesta opinión, solo se limita a sugerir que los responsables de Cuadernos sigan considerando el tema salarial como una cuestión a abordar periódicamente por la revista. Una revisión orientada no sólo a analizar la naturaleza de los cambios en marcha, sino también a reflexionar y ofrecer respuestas que la sociedad demanda (y la mayoría espera conseguir del empleo asalariado): la garantía de que podrá accederse a un nivel de vida digno, a una posición social justa. Algo que tiene indiscutiblemente que ver con la vida laboral en su más amplio sentido (mercantil, doméstico, social) y con las pautas que la regulan, entre ellas la de fijación de salarios.

Bibliografía

Bakerloo, G. y Yellen, J. (1986) *Efficiency wage models of the labor market* Cambridge University Press.

Applebaum, E. (1984) “El mercado de trabajo” en A.Eichner (edit) *Economía postkeynesiana* H. Blume, Madrid.

Dobb, M. (1973) *Salarios* Fondo Cultura Económica, México.

Freeman, R.B. (1995) “Efectos económicos de los sindicatos” en RB. Freeman *“Mercados de Trabajo en acción”* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Hirschan, A. (1970). *Exit, voice and loyalty* Harvard University Press, Cambridge Mass. (VE en Fondo Cultura Económica, México 1977).

Lavoie, M. (1996). Real wages, employment structure and the aggregate demand curve in a Kaleckian short-run model *Journal of Post Keynesian Economics* winter 275-288.

Marsden, D. (1994). *Mercados de trabajo. Limites sociales de las nuevas teorías* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Maruani, M, Rogerat, R. y Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado laboral* Icaria, Barcelona.
- Meixide, A. (1988). *El mercado de trabajo y la estructura salarial* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Picchio, A. (1992). *Social reproduction: the political economy of the labour market* Cambridge University Press.
- Robinson, J. (1967). Productividad marginal en J. ROBINSON "Relevancia de la teoría económica" Ed. Martínez Roca, Barcelona 1976.
- Rosenberg, N. (1979). *Economía y Tecnología* G. Gili, Barcelona, 1979.
- Rubery, J. y Grimshaw, D. (2009). "Gender and the minimum wage" Conference on Regulating for Decent Work, OIT, Ginebra 2009. www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/publ/rdwpapers.htm.
- Rubery, J. Grimshaw, D. y Figueredo, H. (2005). "How to close the Gender Gap in Europe: Towards a Gender mainstreaming of pay policy" *International Relations Journal*, v 36, 3 : 184-213.
- Salter, W. E. G. (1986). *Productividad y cambio técnico* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1986.
- Schekttkat, R. (2002). "Institutions in the economic fitness landscape: what impact do welfare state institutions have on economic performance? WZB discusión paper Berlin, FSI 02-210.
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones. Cap 8 De los salarios*. (V.E. Ariel, Esplugues de Llobregat 1984).
- Spence, M. (1975). "Job market signalling" *Quarterly Journal of Economics*, p.355-374.
- Sraffa, P. (1926) "Sobre las relaciones de coste y cantidad producida" en *Revista Económic Crítica* 10, 2010 www.revistaeconomiccritica.org.
- Sraffa, P. (1960). *Producción de mercancías por medio de mercancías*. Oikos Tau, Vilassar de Mar 1964.
- Teulings, C. y Hartog, J. (1998). *Corporatism or competition?* Cambridge University Press.