

Area de Economía

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2011
MAYO
44

Competitividad y costes laborales en la UE: más allá de las apariencias

NACHO ALVAREZ PERALTA

Grupo de Investigación “Economía Política de la Mundialización”,
Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
Investigador del Departamento de Economía Aplicada I, UCM
Miembro del Grupo de Estudios Económicos de la Fundación 1º de
Mayo

FERNANDO LUENGO ESCALONILLA

Grupo de Investigación “Economía Política de la Mundialización”,
Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
Profesor del Departamento de Economía Aplicada I, UCM



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

Competitividad y costes laborales en la UE: más allá de las apariencias*

Nacho Álvarez Peralta
Grupo de Investigación “Economía Política de la Mundialización”,
Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
Investigador del Departamento de Economía Aplicada I, UCM
nacho.alvarez@icei.ucm.es

Fernando Luengo Escalonilla
Grupo de Investigación “Economía Política de la Mundialización”,
Instituto Complutense de Estudios Internacionales.
Profesor del Departamento de Economía Aplicada I, UCM
fluengoe@ccee.ucm.es

RESUMEN:

En el presente trabajo se aborda la relación existente entre la competitividad y los costes laborales. En particular contrastamos cómo, para los países de la UE-27 durante el periodo 1995-2009, no se cumple la hipótesis ortodoxa que vincula el crecimiento de la cuota exportadora de los países, así como de los sectores de alta densidad tecnológica, con la contención de los coste salariales.

* Los autores agradecen a María Eugenia Ruiz Gálvez y a Manuel Gracias Santos su ayuda en la elaboración de este artículo.

Además, el artículo reflexiona sobre los vínculos existentes entre la competitividad, las políticas de rentas y el modelo de distribución de la renta. Se analiza cómo el incremento de las rentas del capital no se ha traducido en mayor inversión productiva ni fortalecimiento de la competitividad.

1.- Introducción

En el objetivo de aumentar la competitividad convergen los esfuerzos de los gestores de las empresas y los responsables de las políticas económicas, persuadidos de que en entornos abiertos ésta es la clave para mantener y aumentar las cuotas de mercado. Esta visión ha sido compartida también por las principales organizaciones sindicales, en la medida en que han confiado el incremento de la ocupación laboral y de la capacidad adquisitiva de los salarios al reforzamiento de la posición competitiva de empresas y naciones. En fin, dar cuenta de los factores que determinan la competitividad constituye una de las piedras angulares de las enseñanzas de economía en las universidades, estando en el centro de buena parte de las modelizaciones económicas.

Pese a tan amplio consenso, el concepto mismo de competitividad, su medición y sus implicaciones han sido objeto de una intensa y creciente controversia (que la crisis ha acentuado y renovado). Sin entrar en este debate, pero reconociendo su trascendencia¹, este texto se interroga sobre el papel que desempeñan los costes laborales en la apuesta competitiva de empresas y naciones.

Nuestra hipótesis de partida es que las economías de la Unión Europea (UE) que han experimentado un mayor incremento de su cuota de mercado y una más intensa modernización productiva no son precisamente aquellas que han aplicado medidas de moderación salarial con más intensidad. De

¹ Los análisis situados en los terrenos de la economía crítica cuestionan el término competitividad o sugieren una acepción más compleja que la ofrecida por las aproximaciones más convencionales. Se plantea, por un lado, la problemática relacionada con la sostenibilidad de un modelo económico cuyo objetivo central es aumentar la producción ("core" del desafío competitivo), sin tener en cuenta que el crecimiento, en la senda depredadora actual, destruye una parte del stock de riqueza acumulada, por un lado, y produce un conjunto de "externalidades" negativas, por el otro. Desde los planteamientos heterodoxos se enfatiza, igualmente, la necesidad de introducir en las estrategias competitivas los aspectos distributivos, esto es, cómo se reparte el ingreso y la riqueza, no sólo por razones de equidad social, sino porque afecta de manera crucial al contenido y a la propia viabilidad del crecimiento.

contrastarse, esta hipótesis evidenciaría la ausencia de un vínculo económico entre la regresión salarial y la mejora de la competitividad exterior de las economías comunitarias.

El estudio se realiza para los países que integran la UE en la actualidad, después de las últimas ampliaciones que han incorporado a un numeroso grupo de economías emplazadas en el centro y este del continente. El período seleccionado se extiende desde 1995 hasta 2007-2009 (dependiendo de la disponibilidad de información estadística).

El texto está organizado alrededor de cinco apartados. Después de esta introducción, en el segundo se señalan los argumentos centrales que, en las teorías económicas dominantes, vinculan costes laborales y competitividad. El tercero está dedicado a analizar la evidencia empírica relativa al comportamiento comparado de los salarios y costes laborales, por un lado, y, por otro, la posición competitiva y el cambio estructural de las economías de la UE. El cuarto reflexiona, a partir de la evidencia empírica presentada, sobre los vínculos de la competitividad con el modelo de distribución del ingreso y las políticas de rentas. En la quinta y última parte, se presentan las conclusiones más relevantes.

2.- Competitividad y salarios en la economía ortodoxa

Constituye una máxima generalmente aceptada sostener que la competitividad, cualquiera que sea la interpretación desde la que se esgrima este concepto, depende de un amplio conjunto de factores (productivos e institucionales, por ejemplo). No obstante, tanto desde la economía convencional como desde las políticas económicas instrumentadas por buena parte de los gobiernos europeos, la moderación salarial se coloca como la clave de bóveda para afrontar con éxito el desafío competitivo.

Incluso ahora, inmersos todavía en el torbellino de la crisis, parecería que intervenir en el mercado de trabajo (no sólo en la esfera de los costes salariales sino asimismo en el de su regulación) es la piedra de toque para superar la recesión y abrir una nueva etapa de crecimiento económico². Se defiende así, desde la perspectiva de la coyuntura pero también como propuesta de mayor calado estructural, la aplicación de políticas cuyo eje

² De hecho, no deja de resultar paradójico observar cómo la agenda de las denominadas políticas estructurales se ha deslizado cada vez más hacia reformas que se sitúan de lleno en el mercado de trabajo.

articulador sea la moderación salarial o incluso la reducción de los costes laborales.

Ese planteamiento se sustenta, básicamente, alrededor de tres tramas argumentales. La primera, se apoya en un principio vertebrador del pensamiento económico dominante: las ganancias empresariales constituyen el motor y el lubricante del proceso de acumulación y, en esa medida, de la reorganización competitiva de las empresas.

Los salarios (que constituyen la mayor parte de los ingresos recibidos por los trabajadores) se destinan en su mayor parte al consumo, mientras que la inversión, la modernización y ampliación del equipamiento productivo, se alimenta de las ganancias cosechadas por los empresarios. De ahí la necesidad de que la evolución de las retribuciones de los trabajadores sea compatible con la recuperación de los beneficios o su mantenimiento en un nivel elevado.

Se añade a esta argumentación, reforzándola y dotando a la relación beneficios-inversión de un carácter sistémico, que la existencia de entornos competitivos y la libre entrada y salida de los capitales obliga a las empresas a mantener una permanente tensión inversora, esto es, a convertir buena parte de las ganancias en capital productivo.

La segunda línea argumental para defender la necesidad de instrumentar políticas de contención salarial reside en la intensificación de la competencia global. No sólo ahora, en un contexto de crisis, caracterizado entre otras cosas por un rápido y generalizado aumento de las capacidades productivas ociosas, sino anteriormente, como consecuencia de las estrategias internacionalizadoras implementadas durante las últimas décadas y la emergencia de los capitalismo periféricos.

En virtud de ese proceso, se estaría consolidando un mercado global de fuerza de trabajo, lo que implicaría, siguiendo este mismo razonamiento, que los niveles salariales y su evolución se formarían en un mercado que trascendería las fronteras nacionales, donde la competencia no ha dejado de intensificarse. En otras palabras, las retribuciones de los trabajadores y el empleo habrían ganado en elasticidad.

Los países desarrollados se enfrentarían supuestamente al siguiente trilema: mejora de la competitividad/aumento de los salarios/incremento de los niveles de empleo. Para la economía convencional, al situar como irrenunciable el objetivo de la competitividad, la mejora de los niveles ocupacionales sólo se puede abordar a partir de la implementación de

políticas de moderación salarial. Siempre bajo el supuesto de la existencia de una relación inversa entre las remuneraciones de los trabajadores y el aumento de la ocupación; dicho de otro modo, en línea con los postulados neoclásicos, el abaratamiento de los costes laborales, al mismo tiempo que fortalecería la posición competitiva de las empresas, crearía las condiciones para un aumento en la demanda de empleo.

Un tercer argumento apunta, de manera más concreta, a la crisis económica. La generalizada contracción de los mercados, las dificultades para acceder a la financiación bancaria y la intensificación de la competencia, tanto en el mercado interno como en el internacional, han impactado sobre las cuentas de resultados de las empresas. La reducción de los costes laborales –a veces a cambio de mantener los empleos y en otras ocasiones en paralelo a la destrucción de puestos de trabajo- se ha planteado como una vía para moderar los costes unitarios, garantizar la supervivencia de las firmas y recuperar la competitividad perdida con la crisis.

3.- Austeridad salarial, competitividad y modernización productiva en la Unión Europea

Desde que surgieron las Comunidades Europeas, agrupando a seis países, se han sucedido diferentes ampliaciones que han supuesto la incorporación de nuevos socios, con perfiles estructurales, económicos y políticos muy variados. Dicho proceso de integración se ha desarrollado en un “tiempo histórico” dominado por la ampliación de los derechos sociales de los trabajadores en muy diferentes ámbitos, no sólo salariales. Dicho proceso, quizá de manera un tanto simplificada, dadas las muy diversas acepciones que se da a la expresión, se conoce como “pacto keynesiano”³.

En efecto, en la Europa de la posguerra, a lo largo de varias décadas, se abrió camino y se consolidó un espacio económico que articulaba la actuación de las categorías y las tensiones propias del mercado –que, por supuesto, teniendo en cuenta las fuerzas que básicamente han protagonizado el proceso de integración comunitaria, ocupaban una posición predominante (Balanyá, 2000)– con la aceptación de regulaciones

³ Añadiendo más confusión que claridad, un buen número de economistas concluyen que la masiva intervención de los Estados nacionales en la industria financiera y en otras parcelas de la economía como respuesta a la crisis económica representa un retorno a los principios keynesianos.

procedentes de las administraciones públicas orientadas al reconocimiento de derechos. Fruto de todo ello, se excluyeron de la lógica de la rentabilidad privada diversas esferas de la actividad socioeconómica (sistemas de salud, educación, etc.), convirtiéndolas en derechos ciudadanos, cuyo disfrute no se hacía depender del nivel de ingreso o riqueza de las personas.

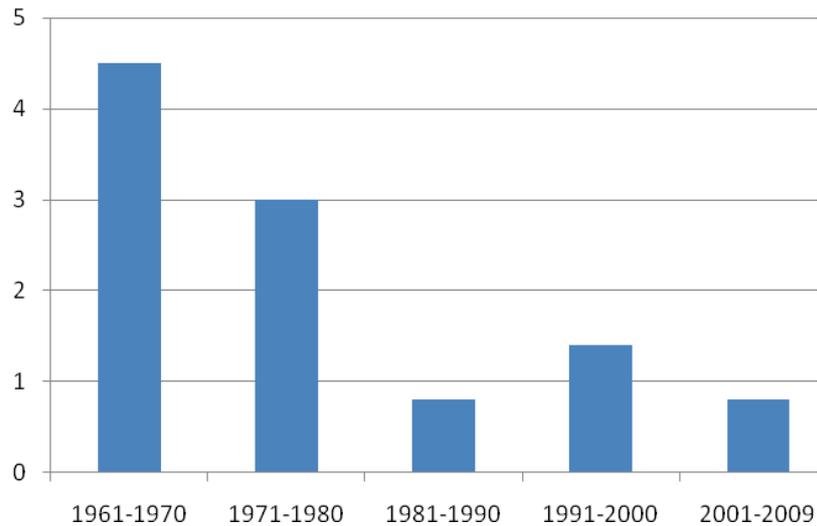
Desde la perspectiva del mercado de trabajo, la que importa en este texto, el desarrollo económico y social en Europa durante ese período descansó sobre un acuerdo tácito, de alcance estratégico. Dicho acuerdo consistió en la instrumentación de políticas encaminadas a la obtención de altos niveles de ocupación y al aumento del ingreso de los trabajadores, la vinculación del crecimiento de los salarios reales con las mejoras registradas en la productividad del trabajo, y el mantenimiento de la desigualdad en niveles socialmente tolerables.

El resultado de ese planteamiento fue que en las décadas de 1950, 1960 y 1970 aumentaron tanto la ocupación como la capacidad adquisitiva de los trabajadores, al tiempo que la progresión de los beneficios alimentó la dinámica inversora; factores que estuvieron en la base de una intensa y prolongada etapa de crecimiento económico.

Pues bien, este vínculo, este círculo virtuoso sobre el que se levantaron los “estados del bienestar” del capitalismo europeo, se ha debilitado o incluso se ha fracturado entrando la UE en un largo período presidido por la moderación salarial y la regresión social (Sapir, 2005)⁴. Como se aprecia en el gráfico 1, donde se muestra la evolución seguida por la compensación real por empleado en la UE15 desde la década de los sesenta (Eurostat ofrece datos para este grupo de países, pero no para la UE27).

**Gráfico1. Compensación real por empleado en la UE15, deflactor del PIB
(Crecimiento promedio de cada período, %)**

⁴ Lo cual no quiere decir, por supuesto, que ciertas categorías de trabajadores pueden negociar subidas en sus remuneraciones que sigan o superen los objetivos de productividad de su empresa, en el marco de una negociación crecientemente descentralizada.

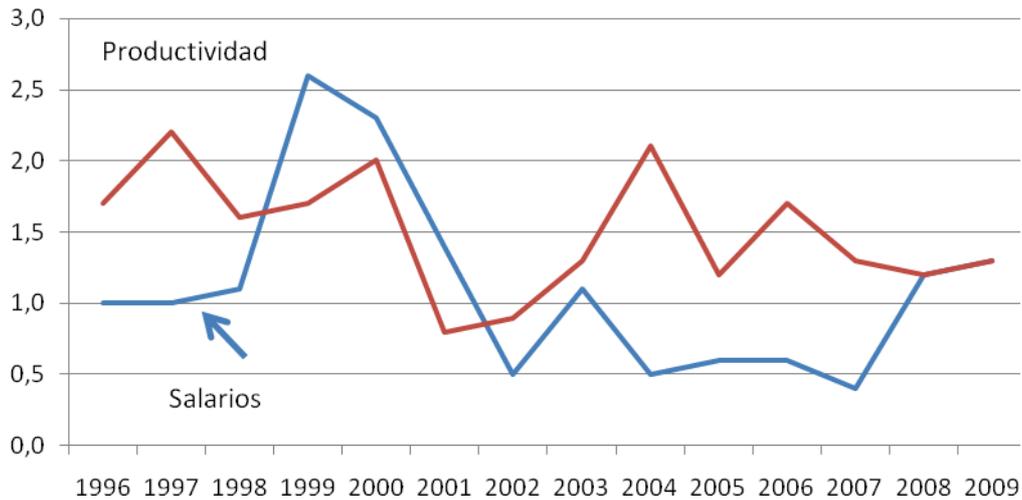


Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Quedan muy lejos los años en los que se registraban aumentos en ese indicador próximos al 5%, al igual que las todavía sustanciales mejoras en el poder adquisitivo de los salarios, en el entorno del 3%, obtenidas ya en plena crisis, en la década de los setenta. Desde los años 80, con las lógicas variaciones entre los diferentes períodos y entre los países, los salarios reales han progresado de media alrededor del 1%. En la década actual, las retribuciones de los trabajadores se han situado por debajo de ese umbral. La situación no es muy distinta cuando se considera la UE ampliada y el período que nos ocupa (1996-2009) (gráfico 2): el crecimiento promedio de la compensación real por empleado fue ligeramente superior al 1%. Téngase en cuenta que la mayor parte de los países que se convirtieron en nuevos socios en 2004 y 2007 experimentaron alzas salariales muy superiores a ese porcentaje⁵ (Luengo y Flores, 2006). Ello da la medida de lo que, con algunas excepciones, acontecía en la “vieja” Europa. Destaca el hecho de que España sea el único país comunitario donde los trabajadores perdieron capacidad adquisitiva.

⁵ Compensando, al menos en parte, la fuerte caída salarial registrada en la primera fase de las transformaciones sistémicas.

Gráfico 2. Compensación real por empleado en la UE27 (deflactor del PIB) y PIB a precios de 2000 por persona empleada. (Tasa de variación promedio)



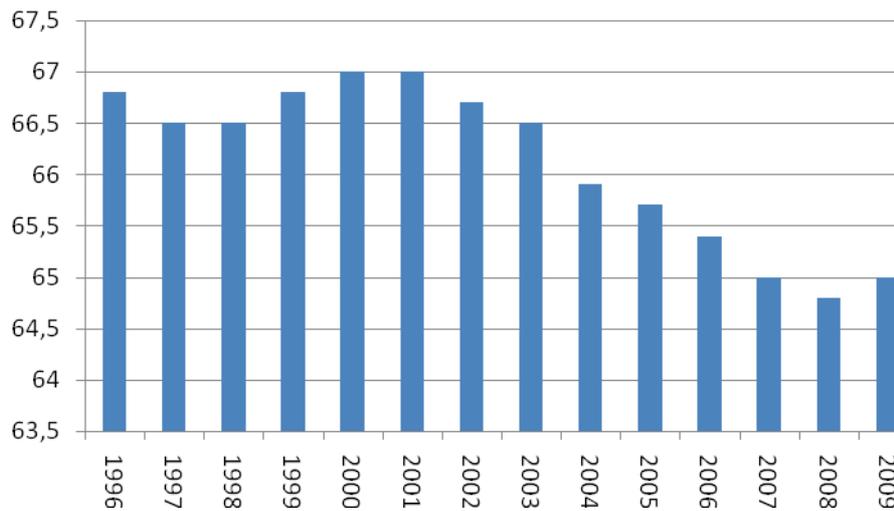
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Naturalmente, al expresar los datos en “promedios” quedan diluidas (que no ignoradas) las sustanciales diferencias existentes entre las retribuciones de los trabajadores, dependiendo del nivel de cualificación y del puesto ocupado en el organigrama empresarial, del tamaño de la empresa y del sector donde desempeña su actividad, de la penetración del capital extranjero, de la implantación de las organizaciones sindicales y de las características de la negociación colectiva.

Por razones de espacio, no podemos entrar en detalle en esta cuestión, clave para entender las dispares trayectorias salariales presentes en la UE. Reconocer la existencia de un amplio abanico remunerativo, en un contexto de contención salarial (crecimientos en el entorno del 1%), lleva a suponer que una parte de los trabajadores no han alcanzado ese porcentaje y muy probablemente han perdido capacidad adquisitiva.

La combinación de un moderado crecimiento de las rentas salariales, el mantenimiento de relativamente altos niveles de desempleo y la extensión del trabajo precario (denominado con eufemismo contratación atípica) han dado como resultado una acusada regresión en la distribución funcional del ingreso nacional (gráfico 3).

Gráfico 3. Parte de los salarios en el PIB al coste de los factores, UE27 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

La mayor parte de los países integrados en la UE, incluidos aquellos que mejor simbolizaban el modelo de cohesión social que, al menos en teoría, impregnaba el proyecto europeo, han visto cómo se reducía la parte de los salarios en la renta nacional. En el período comprendido entre 1995-2000 y 2001-2007 dicha ratio se había reducido en 20 de las 27 economías comunitarias (International Labour Office, 2010); en paralelo, ha aumentado la parte captada por los beneficios y las rentas del capital, que habría alcanzado cotas históricas desde que se rubricó el Tratado de Roma (Stockhammer, 2009; Onaran, 2009; Ellis y Smith, 2007).

Aunque todavía lejos de los valores alcanzados por Estados Unidos –el país desarrollado con una fractura social más profunda-, el período analizado ha conocido también un incremento sustancial de la desigualdad, la concentración de la riqueza y la extensión de la pobreza (Matkovic, Sueur y Zrinscak, 2007; Burtless, 2007).

Según la información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Office, 2010) en 14 de los 24 países comunitarios para los que se dispone de información, el índice de Gini ha aumentado entre 1995-2000 y 2001-2006. Del mismo modo, el número de personas que no disponen de los recursos necesarios para llevar una vida digna en los países donde habitan –medido a través del índice de pobreza

relativa- también ha experimentado un inquietante crecimiento. En 2007 Eurostat contabilizaba 79 millones de personas en situación de pobreza, lo que representaba en aquel momento el 16% de su población, y 32 millones vivían en situación de privación material.

Si bien es cierto que los desempleados y ciertas minorías situadas en el margen de la estructura social son los colectivos más vulnerables, ha emergido con fuerza la categoría de “trabajadores pobres” (Klugman, 2002), situación en la que se encontraban en 2007 17,5 millones de personas (8% de la población empleada). En términos más generales, la OIT detecta que, en la mayor parte de los países europeos, ha aumentado la categoría de trabajadores que perciben bajas remuneraciones.

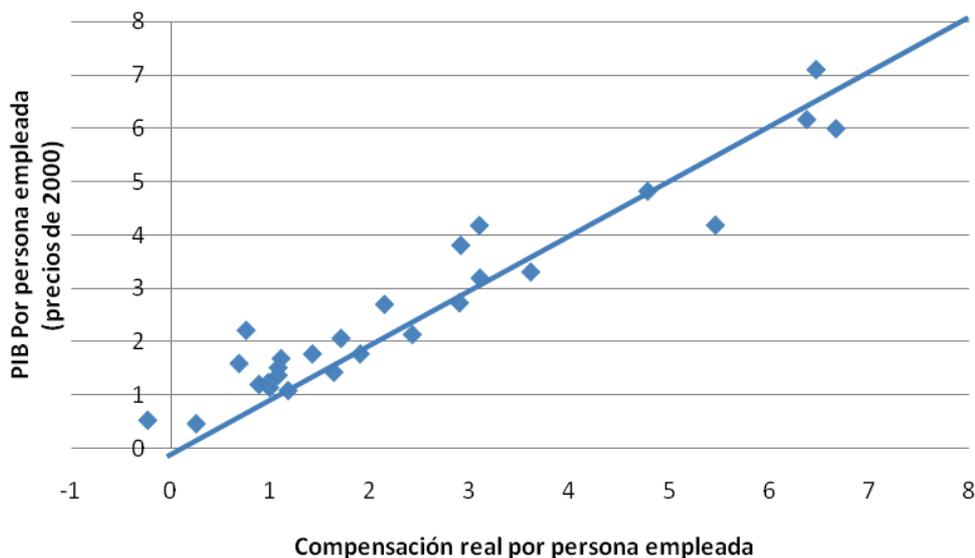
Se trata de personas que aún teniendo un empleo se encuentran cerca o por debajo del umbral de la pobreza, lo cual de nuevo invita a reflexionar sobre la mala calidad de una parte sustancial de las nuevas ocupaciones, o, dicho en otros términos, sobre la virtualidad del empleo como vía para salir de la pobreza (Pollin, 2008).

Pero la trayectoria salarial refleja de manera parcial la magnitud del ajuste realizado. Para disponer de una perspectiva más amplia es necesario analizar la evolución de los costes laborales unitarios (CLU), que relacionan la productividad del trabajo y los ingresos salariales.

Es bien conocido el hecho que desde la década de los setenta las economías comunitarias han conocido una desaceleración (de nuevo variable dependiendo de los países considerados) en el indicador que mide la productividad (van Ark, 2005). Pese a todo, con la excepción de los últimos años noventa y los comienzos de la década siguiente, se ha mantenido una brecha con respecto a la evolución de las retribuciones recibidas por los trabajadores, lo que ha supuesto que, en un contexto marcado por la debilidad del crecimiento económico, los CLU reales se hayan reducido en la mayor parte de las economías comunitarias (en un 60%, aproximadamente). Incluso España, que obtiene en ese período los peores resultados en términos de avance de la productividad, exhibió una mejora en esa ratio. El gráfico 4 correlaciona para cada país de la UE27 los datos de productividad y salarios. Además de existir una marcada correlación positiva entre ambas variables (como sugiere la lógica económica), importa destacar que gran parte de los países comunitarios se sitúan en el lado izquierdo de la bisectriz, poniendo de manifiesto el “gap” al que se acaba de hacer referencia (y que ya se pudo observar también en el gráfico 2).

El debilitamiento del vínculo salarios-productividad no sólo representa una fractura en uno de los ejes básicos del pacto social que permaneció vigente durante las primeras décadas que siguieron a la conclusión de la Segunda Guerra Mundial (Husson, 2008); cuestiona asimismo la idea de quienes insisten en responsabilizar a los salarios (su tendencia alcista) de la pérdida de competitividad de las economías europeas. Al contrario, su evolución ha sido un componente central en el crecimiento de los beneficios de las empresas.

Gráfico 4. Vínculo salarios-productividad del trabajo, 1996-2009
(Tasa de variación promedio)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

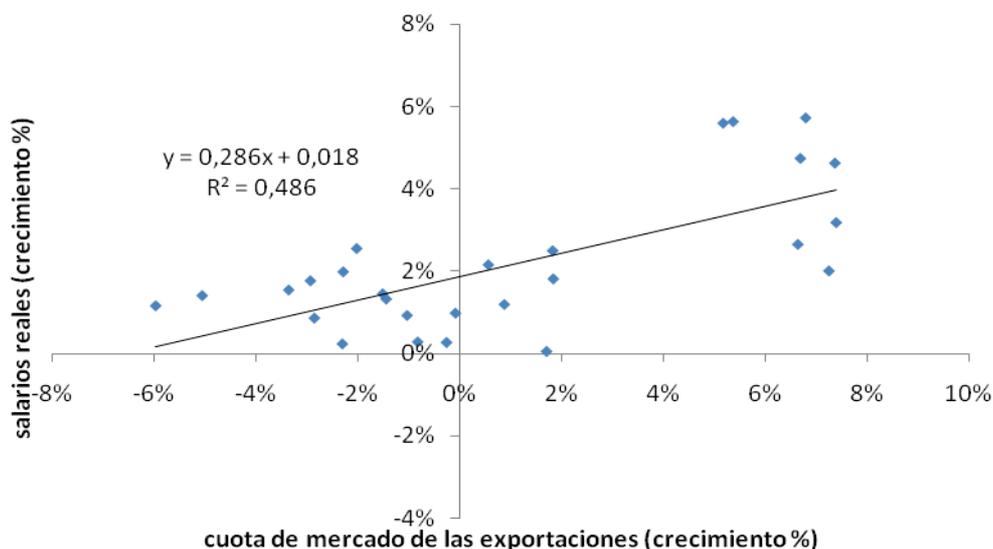
Esa estrategia de disciplina salarial (visible, con mayor o menor intensidad, en la mayor parte de las economías comunitarias), ¿qué resultados ha cosechado en clave de transformación estructural? ¿Qué relación existe entre la dinámica salarial y la competitividad de las economías comunitarias? Aquéllas que han registrado crecimientos salariales más suaves o las que reflejan una brecha salarios productividad más pronunciada ¿son las que han conseguido el mejor balance competitivo? Interesa examinar, asimismo, si, como pretende la economía convencional, dentro del espacio comunitario, los países más comprometidas con los paquetes de austeridad salarial son también las que acreditan cambios estructurales de mayor calado.

Estas preguntas trascienden el hecho de que la pauta seguida por los salarios haya permitido (o, cuando menos, no haya obstaculizado) una

recuperación de los beneficios empresariales. Lo importante en este caso es si esta dinámica ha contribuido a reforzar la posición competitiva de las economías analizadas.

Para ello se relaciona, en primer término, la evolución de la cuota de mercado de las exportaciones totales de cada país (entre 1996 y 2009) con el crecimiento de los salarios reales en dicho periodo (gráfico 5) y con el crecimiento de los costes laborales unitarios reales (gráfico 6). En el primero de los gráficos podemos observar cómo el crecimiento anual acumulado de los salarios reales de los países de la UE-27 ha sido superior precisamente en aquellos en los que mayor ha sido también la ganancia de competitividad (medida en incremento de la cuota exportadora) durante el periodo 1996-2009. El gráfico 6, que toma en cuenta el crecimiento de la productividad al considerar los CLUR, en lugar de los salarios, nos permite comprobar la ausencia de una relación estable entre el crecimiento de dichos costes, y la evolución de la cuota de mercado sobre las exportaciones mundiales.

Gráfico 5. Relación entre los salarios y la cuota de mercado en las exportaciones mundiales*, UE-27, 1996-2009, (crecimiento anual acumulado, %)

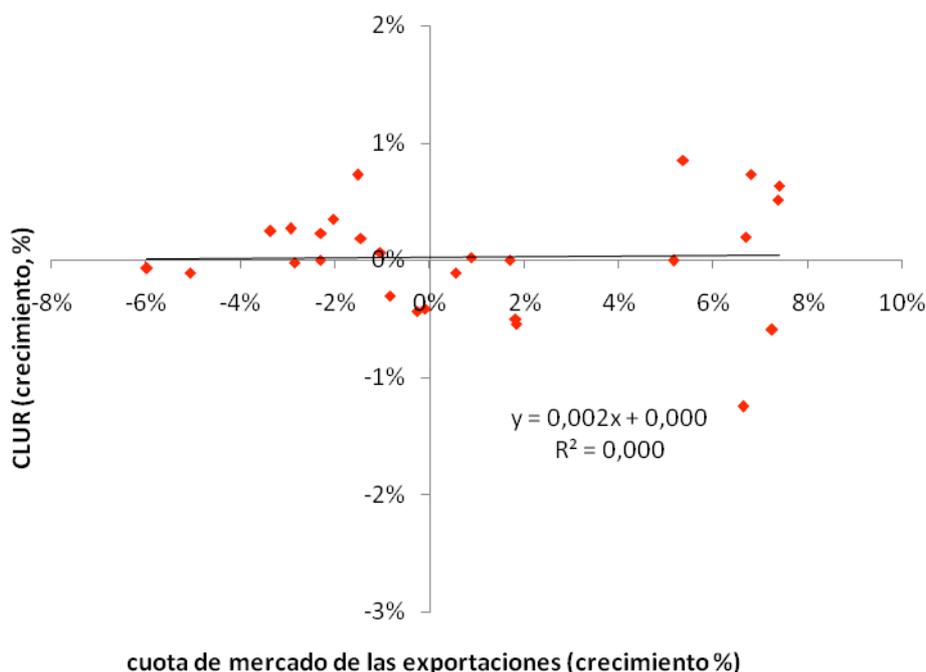


*Cuota de mercado en las exportaciones mundiales, incluyendo las exportaciones intracomunitarias de la UE.

**Los datos de Luxemburgo corresponden al periodo 2000-2009, por falta de información estadística.

Fuente: Elaboración propia a partir de AMECO

Gráfico 6. Relación entre los costes laborales unitarios reales y la cuota de mercado en las exportaciones mundiales*, UE-27, 1996-2009 (crecimiento anual acumulado, %)



* Cuota de mercado en las exportaciones mundiales, incluyendo las exportaciones intracomunitarias de la UE.
 **Los datos de Luxemburgo corresponden al periodo 2000-2009, por falta de información estadística.
 Fuente: Ob.cit.

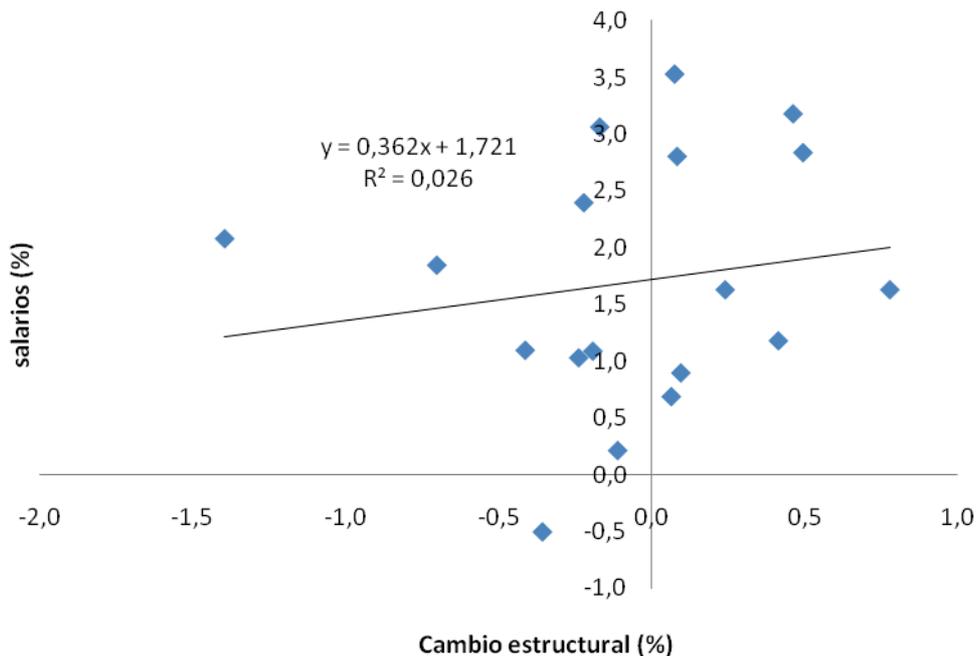
En segundo lugar, analizamos la relación del crecimiento salarial (en este caso entre 1996 y 2007) con la importancia de las industrias de alta densidad tecnológica en el valor añadido bruto (variación entre 1996/2000 y 2001/2007). Se utiliza la información proporcionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, referida a 18 de los 27 miembros de la UE para el período 1996-2007.

Como se puede observar en el gráfico 7, la nube de puntos se distribuye en el plano sin que aparezca con claridad una asociación entre las variables analizadas; en todo caso, la pendiente de la recta de regresión indicaría una relación positiva entre el aumento de los salarios y la contribución de las actividades tecnológicas al valor añadido global.

El gráfico 8, que relaciona la evolución del diferencial salarios/productividad del trabajo con el peso relativo de las industrias tecnológicas, apunta en

similar dirección que los resultados del gráfico 6: no parece existir un vínculo claro entre esos indicadores. En otras palabras, la entidad de la desconexión de los ingresos salariales con respecto a la productividad no parece haber sido un factor determinante en los procesos de cambio estructural.

Gráfico 7. Relación entre evolución de los salarios (1) y densidad tecnológica (2). 1996-2007 (3)



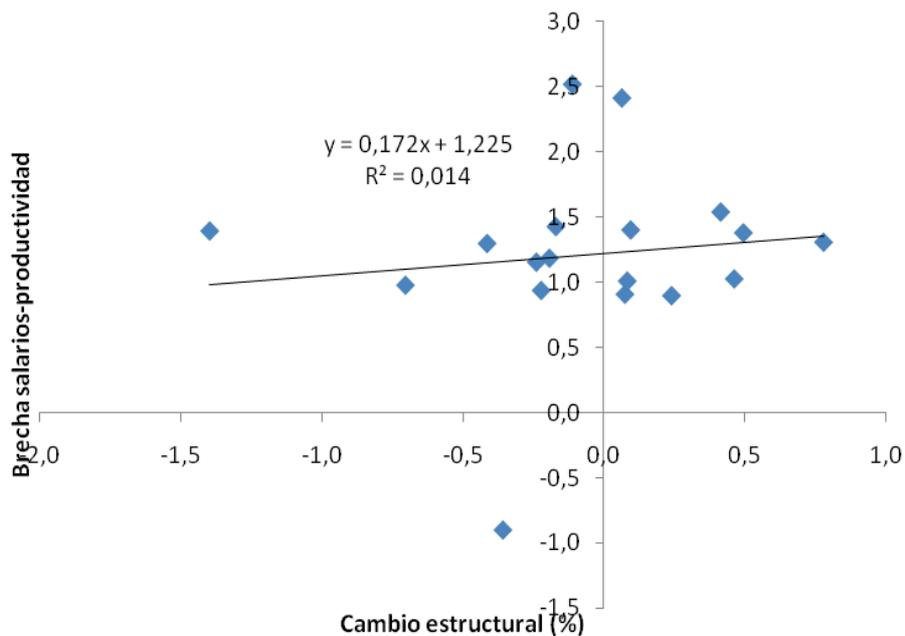
(1) Crecimiento promedio de la compensación real por trabajador.

(2) Peso relativo de las industrias de alta tecnología (variación entre 1996-2000 y 2001-2007)

(3) Los datos de valor añadido en las industrias tecnológicas para Hungría corresponden al período 1998-2007, y para Eslovenia y Portugal: 1996-2006.

Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

Gráfico 8. Relación entre el diferencial salarios/productividad del trabajo (1) y la densidad tecnológica (2), 1996-2007 (3)



- (1) Crecimiento promedio de la compensación real por trabajador.
- (2) Peso relativo de las industrias de alta tecnología (variación entre 1996-2000 y 2001-2007).
- (3) Los datos de valor añadido en las industrias tecnológicas para Hungría corresponden al período 1998-2007, y para Eslovenia y Portugal: 1996-2006.

Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

4.- Moderación salarial, competitividad y distribución de la renta

La evidencia empírica presentada cuestiona el posible vínculo entre la moderación salarial y el fortalecimiento de la competitividad. La justificación de estos resultados se encuentra en diferentes factores, tanto de naturaleza micro como macroeconómica.

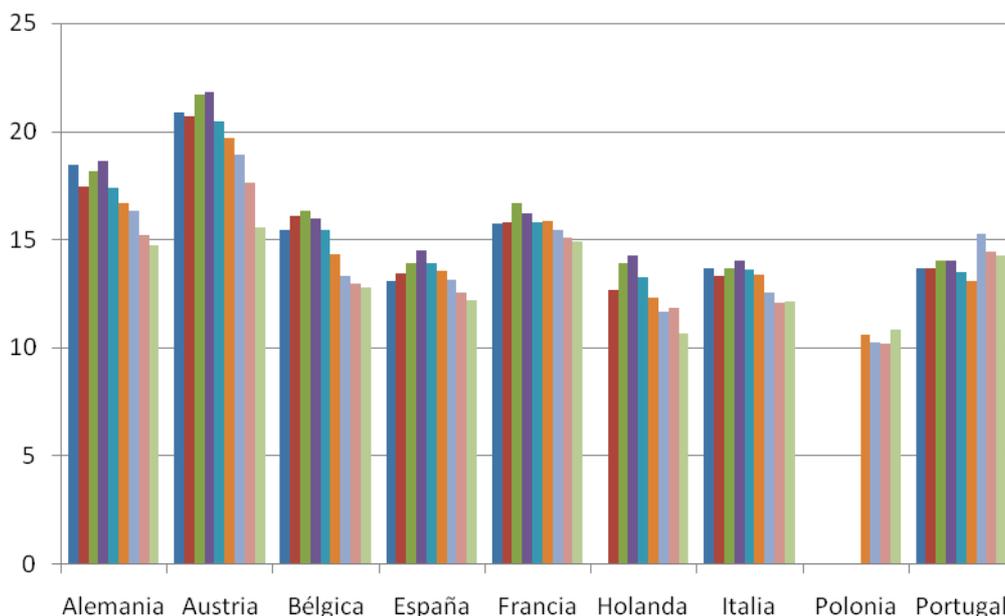
Si con las políticas de moderación salarial se ha pretendido incidir de manera significativa en la estructura de costes de las empresas, cabe interrogarse, en primer término, sobre la importancia relativa de los costes laborales en los costes totales o en la facturación global de las firmas.

Estos ratios son, sin duda, variables, dependiendo, entre otros factores, de la firma considerada, de su función de producción, del mercado en el que opera y de su perfil tecnológico. No obstante, en términos generales, parece evidente que su peso relativo en las economías desarrolladas ha tendido a

aminorarse, representando a menudo una pequeña parte de los insumos totales o del precio global del producto (gráfico 9). En la economía española, por ejemplo, el peso relativo de los costes laborales respecto a los ingresos netos de explotación se situó entre 2001 y 2008 en torno al 13%, con una leve tendencia a reducirse (Bach Database).

En este sentido, las estrategias de contención, o reducción, de los salarios afectan únicamente a una parte (decreciente) de la estructura de costes de las empresas. Otros costes no laborales son habitualmente relegados en el debate económico.

Gráfico 9. Relación entre costes laborales e ingresos netos de explotación (porcentaje), 2000-2008.



Fuente: Bach database.

En la misma línea argumental de cuestionar las estrategias de contención salarial, conviene aclarar y enfrentar los conceptos “política salarial” y “política de rentas”. Aunque, a menudo, ambos términos se intercambian para aludir al mismo proceso, no son en absoluto sinónimos.

Las políticas de rentas desbordan con mucho las centradas en el plano estrictamente salarial: los rendimientos de tipo financiero, los ingresos derivados de la propiedad, los obtenidos por el libre ejercicio de la profesión, los beneficios empresariales y las retribuciones de los accionistas pertenecen

a esa categoría. Su verdadera relevancia, dado el margen de ocultamiento fiscal de este tipo de ingresos y la opacidad de una parte de los mercados donde se generan, podría estar infravalorada en las estadísticas oficiales. De cualquier modo, con algunas excepciones, estas rentas permanecen al margen de las políticas de austeridad aplicadas sobre los salarios, habiendo crecido por encima de éstos durante las últimas décadas (ILO, 2008, 2009 y 2010). Y, sin embargo, también las rentas del capital y los márgenes de beneficios podrían incluirse en una política de rentas encaminada a garantizar la competitividad empresarial.

Una precisión adicional apunta al concepto “salario”, pues encierra una diversidad de situaciones que en modo alguno debe pasarse por alto. Ahí se encuentran las remuneraciones de los trabajadores negociadas en los convenios, las de aquellos otros cuyos ingresos se pactan al margen de la negociación colectiva y las de los directivos y ejecutivos, en metálico y en especie, una parte de las cuales se encuentra asociada a los resultados obtenidos por la firma.

En este sentido, aunque las remuneraciones promedio han avanzado -en el mejor de los casos, de manera discreta-, ello no ha impedido que otros ingresos, también integrados en la genérica categoría de los salarios, hayan aumentado con rapidez, también en el período de crisis económica (Stockhammer, 2009; International Labour Organization, 2008).

Con esta perspectiva, los últimos informes de la Organización Internacional del Trabajo, *World of Work*, señalan que, cuando se comparan las retribuciones obtenidas por los directivos de mayor nivel de las grandes empresas –salarios pactados más *stock options* y diferentes *bonus*- y los salarios medios, los primeros representan más de 300 o 400 veces el ingreso de éstos. No encontramos tampoco rastro alguno en este tipo de retribuciones –que no han dejado de aumentar de manera vertiginosa en los últimos años- de las políticas de moderación salarial implementadas por los gobiernos para el resto de los trabajadores.

De todo ello se deduce que, aún cuando el debate se sitúe en el terreno de la economía ortodoxa –para alcanzar mayores cotas de competitividad se precisa moderar o incluso reducir los costes laborales–, la ausencia de una verdadera política de rentas que incluya las remuneraciones de directivos y gestores, los ingresos no salariales y las rentas del capital, resta virtualidad, credibilidad y eficacia a esos objetivos.

En ese contexto donde las políticas económicas para superar la crisis parecen sustanciarse en las estrategias basadas en la contención salarial, es preciso preguntarse, además, hasta dónde llevar las medidas de austeridad, cuáles son las referencias para fijar los niveles salariales, sobre todo en un momento donde tienden a desaparecer los anclajes tradicionales (los grandes pactos sociales que dominaron el período keynesiano). La respuesta proporcionada por la economía convencional es que el mercado es el árbitro, la mano invisible que permite alcanzar un nivel de equilibrio entre la población que ofrece su fuerza de trabajo y las empresas que la demandan.

Un factor que emerge con fuerza en este debate es la rivalidad procedente de los capitalismo periféricos. Este aspecto ha cobrado una relevancia creciente pues las exportaciones y las entradas de capital extranjero en forma de inversión directa han estado en el centro de las estrategias de crecimiento de las economías menos desarrolladas; las ETN han sido actores destacados de este proceso deslocalizando o replicando capacidades productivas antes implantadas en las economías de elevada renta por habitante y realizando inversiones nuevas.

La presencia de estos capitalismo en el mercado global apunta a un cambio trascendente en la división internacional del trabajo, sustentada en el tradicional eje Norte-Sur (United Nations Industrial Development Organization, 2009). Estas economías exportan un porcentaje creciente de productos manufacturados y también de servicios, tanto de baja complejidad como, cada vez más, de medio o incluso alto nivel tecnológico, y reciben una proporción asimismo significativa de las inversiones extranjeras directas (IED) mundiales (Fontagné, 2004). Por todo ello, estarían disputando los mercados y los activos a los países desarrollados, exhibiendo una marcada ventaja en los costes laborales.

Una pieza clave de este profundo cambio en las relaciones económicas internacionales –de gran alcance para la Unión Europea y para la economía española- ha sido la disolución del bloque soviético y la integración de un amplio número de países procedentes del mismo en las comunidades europeas. Éstos, los países que podrían convertirse en nuevos socios en un futuro que, cuando se escriben estas líneas, se adivina lejano, y los que, aún permaneciendo fuera del territorio comunitario, tienen relaciones privilegiadas con la UE, han articulado parcelas crecientes de sus economías con el espacio comunitario.

Los partidarios de la moderación salarial han encontrado en este escenario – que, sin duda, supone un cambio apreciable en la división internacional del trabajo- nuevos argumentos para defender la contención, o incluso la reducción, en la remuneración de los trabajadores. Conviene aclarar, en todo caso, que no se trata sólo de una restricción externa –la que se deriva de la emergencia de nuevos actores y campos de juego- sino que, cada vez más, las ETN promueven, como una estrategia para reducir los costes laborales, la competencia entre las plantas que integran la firma (Luengo y Orlandini, 2010).

Todo ello ha supuesto que una parte creciente de los salarios se forme en el mercado internacional, aumentando de esta forma la vulnerabilidad de los trabajadores (de distinto perfil educativo y profesional, no sólo fuerza de trabajo cualificada) y las organizaciones sindicales (Freeman, 2008)

Una puntualización al respecto de la competencia en bajos salarios: en los capitalismos emergentes, más concretamente, en el segmento más internacionalizado de sus economías, los costes laborales están aumentando. Ello supone que se suaviza una parte de la ventaja salarial, todavía muy importante, al tiempo que emergen nuevas ventajas de naturaleza no salarial, asociadas a la tecnología y la diferenciación del producto. En cualquier caso, en esos espacios donde han penetrado con fuerza los capitalismos periféricos, acreditando unos niveles retributivos muy alejados de los europeos, y, al mismo tiempo, cierta sofisticación tecnológica, la ventaja salarial (o, en un sentido más amplio, la flexibilización del mercado de trabajo) sigue presentando cierto recorrido.

Se trata, en todo caso, de una cuestión de gran trascendencia (que desborda con mucho el ámbito laboral), no sólo económica sino también social, política e institucional. Tomar como referencia de los salarios en Europa los vigentes en las economías emergentes, o en las plantas de las transnacionales que operan desde esos mercados, significa instalarse en un espacio competitivo con notables déficit en materia de derechos humanos, laborales, políticos y ciudadanos, supone introducir una lógica contraria a las políticas sociales y al Estado de Bienestar sobre los que se ha construido el proyecto europeo. Muy lejos, desde luego, del planteamiento de “trabajo decente”, esto es, trabajo con derechos y bien remunerado, defendido por la OIT (Ghai, 2003; Auer , 2006).

Con todas estas reservas y aún reconociendo los límites que se acaban de señalar, desde la economía convencional todavía cabría apelar a un

argumento de peso al que antes se hizo referencia: los beneficios (y otras rentas del capital) constituyen el motor del proceso de acumulación. Bajo este supuesto, un objetivo de la política económica sería fortalecer este tipo de ingresos y liberarlos de aquellas restricciones (fiscales, por ejemplo) que pudieran debilitar el crecimiento económico.

Pero la crisis económica actual (más en general, el dilatado proceso de financiarización de las economías desarrolladas, incluidas las europeas) supone un cuestionamiento de ese planteamiento en su misma esencia. Las empresas no financieras, de manera muy destacada los grandes establecimientos manufactureros, han quedado atrapadas en una lógica financiarizada, con importantes implicaciones en cuanto a la asignación de recursos.

El viejo, y muy discutible, axioma de la teoría económica que identifica ahorro e inversión se ha visto trastocado, pues una parte sustancial de los beneficios (difícil de evaluar a partir de los datos ofrecidos por las contabilidades estándar) se ha orientado a los mercados financieros y, más concretamente, a sus tramos más especulativos, donde pueden alcanzar elevadas tasas de rentabilidad, lo que, al mismo tiempo que ha aminorado los recursos disponibles para la inversión, ha aumentado el coste del capital (Krippner, 2005; Stockhammer, 2009; Orhangazi, 2007)⁶.

Como podemos observar en la cuadro 1, la proporción entre la formación bruta de capital fijo y el excedente bruto de explotación, es decir, la proporción de beneficio destinado a la inversión productiva, ha descendido para la mayoría de los países de la UE durante las últimas décadas. Todos los países de Europa occidental (salvo España y Luxemburgo), presentaban un valor medio de la ratio FBKF/EBE inferior en la década de 2000-2009 al de la década de 1970-79. Incluso algunas de las economías del Este se han sumado a esta tendencia tras la caída del muro de Berlín (República Checa, Polonia y Eslovaquia).

Esa misma lógica financiarizada ha hipotecado la gestión empresarial e impregnado la estructura de incentivos de los equipos directivos: fijando cotas de rentabilidad ajustadas a criterios financieros, primando la asunción de riesgos excesivos, dando prioridad a la retribución del accionariado,

⁶ La "fuga" también ha alcanzado a los recursos humanos de alta cualificación ante un horizonte de altas remuneraciones (Freeman, 2010).

favoreciendo los procesos de apalancamiento y presionando sobre los salarios y el empleo (Rossman, 2009, Rossman y Greenfield, 2006, Lazonick y O' Sullivan, 2000).

Estos mecanismos que filtran recursos desde la economía productiva hacia la esfera financiera se han ensanchado con una distribución crecientemente desigual, a la que han contribuido las políticas salariales. En efecto, el proceso de regresión en la distribución de la renta ha conllevado una significativa reducción de las tasas de ahorro de los hogares en algunas economías europeas y, sobre todo, un fuerte incremento del crédito – favorecido, asimismo, por una política de dinero barato- con el propósito de mantener los niveles de consumo privado. Adicionalmente, este modelo de distribución de la renta y esa política monetaria han estimulado los procesos de apalancamiento y el desarrollo de las burbujas financieras que se han situado en el origen de la crisis actual (Sapir, 2009, Fitoussi y Saraceno, 2009, Torres, 2010).

**Cuadro 1: Proporción del beneficio invertido, UE, 1970-2009
(promedio para cada década)**

	1970-79	1980-89	1990-99	2000-09
Bélgica	63.6%	51.9%	55.2%	55.6%
Rep. Checa			60.3%	53.6%
Dinamarca	70.2%	61.3%	56.3%	65.0%
Alemania	64.1%	57.3%	60.6%	49.1%
Irlanda	62.1%	54.4%	41.2%	48.9%
Grecia	42.1%	36.9%	34.1%	38.8%
España	62.6%	53.9%	56.3%	66.2%
Francia	68.0%	63.0%	54.8%	57.9%
Italia	56.8%	49.0%	42.4%	44.4%
Luxemburgo	41.3%	46.3%	50.1%	49.2%
Hungría			52.3%	55.0%
Holanda	68.6%	56.5%	56.4%	52.0%
Austria	78.6%	67.9%	69.1%	56.7%
Polonia			42.1%	40.7%
Portugal	85.7%	66.6%	63.1%	62.5%
Eslovenia			71.7%	71.9%

Eslovaquia			61.2%	48.9%
Finlandia	75.4%	74.5%	55.3%	50.6%
Suecia	84.6%	74.0%	56.5%	60.0%
Reino Unid	67.3%	57.3%	51.4%	49.6%

* El beneficio invertido se calcula como la formación bruta de capital fijo del conjunto de la economía, dividido por el excedente bruto de explotación.

Fuente: Elaboración propia a partir de AMECO

De este modo, parece que el argumento de que la política económica debe fortalecer las rentas del capital, para impulsar la acumulación, tampoco puede ser esgrimido en el debate sobre la competitividad. En la medida en que el modelo de distribución regresivo actualmente vigente en la UE no ha contribuido a fortalecer la inversión productiva –al contrario, la ha debilitado–, difícilmente podrá argumentarse que resulte funcional a la mejora de la competitividad empresarial.

5.- Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos tratado de revisar los vínculos destacados por la economía ortodoxa entre los costes laborales y la competitividad. En particular, nuestra hipótesis de partida era que las economías de la UE que han experimentado un mayor incremento de su cuota de mercado y una mayor modernización productiva no son aquellas que han aplicado medidas de moderación salarial con más intensidad. Los gráficos 5, 6, 7 y 8 permiten precisamente realizar una primera contrastación –aún preliminar, dado su carácter agregado– de nuestra hipótesis. Parece necesario avanzar en un contraste más desagregado –por sectores– de nuestra hipótesis de partida pero, cuando menos, la información ofrecida en este trabajo evidencia la ausencia de un vínculo claro entre la regresión salarial y la mejora de la competitividad exterior de las economías de la UE.

En concreto, tres líneas de trabajo, entre otras, surgen a partir de esta primera reflexión. En primer lugar, y como se acaba de decir, parece necesario una mayor desagregación de nuestro análisis: así, la realización de un estudio sectorial, o incluso por productos, permitiría profundizar los resultados de esta investigación. Parece lógico pensar, a priori, que el vínculo entre los costes laborales unitarios y el comportamiento de la cuota

de mercado será distinto en sectores exportadores abiertos a la competencia internacional, y en sectores nacionales menos expuestos.

En segundo lugar, en este trabajo nos hemos centrado en comparar la evolución en el tiempo de los costes laborales unitarios, las cuotas de mercado de las exportaciones y la importancia de las industrias de alta densidad tecnológica. Sin embargo, parece relevante hacer no sólo un análisis longitudinal, sino también en niveles. Así, una posible línea de investigación en este sentido podría abordar la idea de que las ganancias o pérdidas de competitividad, en términos de costes laborales unitarios, no se sustentan única –ni principalmente– sobre su evolución, sino sobre sus valores absolutos.

En tercer lugar, el planteamiento de la economía convencional en materia de mercado de trabajo y competitividad permanece anclado en la geografía, a todas luces insuficiente, de la competitividad-coste, ignorando otros factores distintos del coste y del precio. Sin negar la posibilidad de someter a consideración la relación entre competitividad y mercado de trabajo, parece obligado abrir el foco para presentar una relación compleja, integrada por un amplio abanico de factores (el entorno institucional, el entramado educativo, el sistema de ciencia y tecnología, etc.).

Además, otras dos ideas se han abordado en el texto, en el cuarto apartado. La primera de ellas planteaba la necesidad de recordar que política salarial y política de rentas no son términos homólogos y que, incluso en los márgenes de la economía convencional, abordar la segunda de ellas de forma coherente exigiría la consideración de las rentas empresariales en el debate sobre la competitividad de una economía. La segunda de las ideas considerada en el cuarto apartado destacaba la ausencia de rigor en el argumento que vincula –en aras de la competitividad empresarial– incremento de las rentas del capital e inversión productiva.

Estas dos líneas argumentales permiten abordar el debate sobre la competitividad desde otras coordenadas. Poner el análisis en la distribución de la renta en la UE en relación con la competitividad de estas economías no sólo cuestiona el axioma de que un mayor crecimiento salarial se traduce en pérdidas de competitividad y, con ello, en ausencia de modernización productiva. Permite además evidenciar que un cambio en los patrones de distribución de la renta que impulse las rentas salariales y, con ello, la demanda agregada, en detrimento de los dividendos distribuidos a los accionistas, parece perfectamente viable, en la medida en que la financiación

de la actividad productiva se ha desvinculado parcialmente del fuerte crecimiento experimentado por las rentas del capital durante el periodo 1996-2009. Si las empresas redujesen la proporción de beneficios distribuidos a los accionistas en forma de dividendos, la renta resultante no sólo se podría destinar al incremento salarial, sino también a financiar la formación bruta de capital fijo, todo ello sin cuestionar la sacrosanta competitividad.

Referencias bibliográficas

AUER, P. (2006): "Perspectives. The internationalization of employment: A challenge for fair globalization?", *International Labour Review*, N° 1-2, Vol. 145.

BALANYÁ, B. DOHERTY, A.; HOEDEMAN, O. y EUGÈNE, B. (2000): "*Europe Inc*", *Pluto Press*, Londres.

BURTLESS, G. (2007): "Globalization and income polarization in rich countries", *Issues in Economic Policy*, Abril, N° 5.

ELLIS, L. y SMITH, K. (2007): "The global upward trend in the profit share", *Bank for International Settlements (BIS) Working Papers*, Julio, N° 231,.

FITOUSSI, J. y SARACENO, F. (2009): "How deep is a crisis? Policy responses and structural factors behind diverging performances", *Observatoire Français des Cojonctures Économiques*, Document de travail, noviembre, 31,.

FONTAGNÉ, L., FOUQUIN, M., GAULIER, G., HERZOG, C. y ZIGNAGO, S. (2004): "European industry's place in the International Division of Labour: situation and prospects", *CEPII*.

FREEMAN, R. (2008): "The new global labour market", *Focus*, Summer-fall, N° 1, Vol. 26.

FREEMAN, R. B. (2010): "It's financialization!", *International Labour Review*, N° 2, Vol. 149.

GHAJ, D. (2003): "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, N° 2, Vol. 122.

HUSSON, M. (2008): "Il est temps d' être radical", *L'économie politique*, Octubre, N° 40.

HUSSON, M. (2010): "Compression salariale et inégalités de revenus", *Cahier FSU-Solidaires*, décembre 2010.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2010): Global Wage Report 2010/11. Wage policies in time of crisis, *ILO*.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2009): "World of Work Report 2009. The Global Jobs Crisis and Beyond", *ILO*, Ginebra.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2008): "World of Work Report 2008. Income inequalities in the age of financial globalization", *ILO*, Ginebra.

KLUGMAN, J. e. a. (2002): "Poverty in the transition: Social expenditures and the working-age poor", *UNICEF*, Innocenti Working Papers, 91, marzo,.

KRIPPNER, G. (2005): "The Financialization of the American Economy", *Socio-Economic Review*, 3: 173-208.

LAZONICK, W. y O' SULLIVAN, M. (2000): "Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance", *Economy and Society*, febrero, N° 1, Vol. 29.

LUENGO, F. y FLORES, G. (2006): *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Editorial Akal, Madrid.

LUENGO, F. y ORLANDINI, A. (2010): "Deslocalizaciones internacionales. Escenarios abiertos, margen de maniobra", *Claves de la Economía Mundial*, Instituto Complutense de Estudios Internacionales; ICEI.

MATKOVIC, T., SUCUR, Z. y ZRINŠČAK, S. (2007): "Inequality, poverty, and material deprivation in new and older members of the European Union.", *Croatian Medical Journal*, Octubre, Vol. 48 (5).

ONARAN, Ö. (2009): "A crisis distribution", *Economic & Political Weekly*, 28 de marzo, N° 13, Vol. XLIV.

ORHANGAZI, Ö. (2007): "Financialization and Capital Accumulation in the Non-Financial Corporate Sector: A theoretical and empirical investigation of the U.S. economy: 1973-2003", *Political Economy Research Institute*, University of Massachusetts at Amherst, Working Papers, Octubre, 149.

POLLIN, R. (2008): "Is full employment possible under globalization?" Lecture organized by the National Jobs for All Coalition, Columbia University Seminars on "Full Employment, Social Welfare and Equity" and "Globalization, Labor and Popular Struggles", 2 de Abril.

ROSSMAN, P. (2009): "Financialization and casualization of Labour - Building a trade union regulatory response", *ILO/GLU* International Conference on financialization of capital: Deterioration of working conditions - TISS, Mumbai, 22-24 febrero.

ROSSMAN, P. y GREENFIELD, G. (2006): "Financialization: New routes to profit, new challenges for Trade Unions", *Labour Education*, N° 142, 1.

SAPIR, A. (2005): "Globalisation and the Reform of European Social Models", Informe presentado en la European Union's Finance Ministers and Central Bank Governors (ECOFIN).

SAPIR, J. (2009): "¿Hacia un nuevo ciclo de inflación? El nuevo rostro de la crisis", *Le Monde Diplomatique en español*, Julio.

STOCKHAMMER, E. (2009): "The finance-dominated accumulation regime", *Income distribution and the present crisis*, abril.

TORRES, R. (2010): "Incomplete crisis responses: Socio-economic costs and policy implications", *International Labour Review*, N° 2, Vol. 149.

UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION (2009): "Structural changes in industry and the global economy", *Breaking in and moving up: New industrial challenges for the bottom billion and the middle-income countries*, Eds.: Anonymous, UNIDO, Viena.

VAN ARK, B. (2005): "Does the European Union need to revive productivity growth?"; *Groningen Growth and Development Centre Research*; Memorandum GD-75, April.

