

El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IDIES) de la Universidad Rafael Landívar tiene el gusto de compartirle la primera edición de **Notas de Política**. Éstas, constituyen un breve resumen de los principales resultados y conclusiones de investigaciones realizadas en IDIES en que se exponen políticas públicas sociales y justifican la elección de determinadas alternativas o propuestas sobre políticas. El objetivo es contribuir al debate desde la academia y la investigación económico-social para el desarrollo, la reducción de la pobreza y la desigualdad. **Notas de Política**, por ser resultado de investigaciones en curso o concluidas, no podrán ser periódicas, pero se espera tener una edición trimestral. El primer número se inicia con el estudio de Alberto Fuentes sobre la discusión actual de una política salarial basada en el salario mínimo o productividad. Este resumen es responsabilidad del equipo de **Notas de Política**. La versión original se puede consultar en www.url.edu.gt/idies.

Los Dos Mitos de la Propuesta del Salario por Productividad

Abstract

Esta **Nota de Política** resalta la existencia de dos mitos que subyacen, como supuestos centrales, tras la propuesta del salario por productividad como mecanismo alternativo de fijación del salario mínimo. Estos dos mitos son: 1. Un salario por productividad incentiva una mayor productividad de los trabajadores. 2. Un salario por productividad reduce el desempleo y la informalidad.

Los mitos del salario por productividad

Salario por productividad se enuncia como una alternativa al mecanismo de fijación actual del salario mínimo. La propuesta indica que el nivel del salario mínimo debe cambiar en proporción a la variación de la productividad marginal, y de manera empírica, en base a la variación de la productividad de un trabajador promedio.

La propuesta que intenta fundamentar el pago por productividad plantea cuatro opciones: medidas parciales de productividad; medición del factor de productividad total; medición de productividad total; y medición global de la productividad total. Que se ordenan de acuerdo con el grado de complejidad de su estimación, de menor a mayor. Conforme se avanza en términos de complejidad, se van incluyendo mayores controles sobre las posibles fuentes de cambio (además del trabajo) en la productividad de un sector, aislando

con mayor precisión el cambio en la productividad laboral promedio. Quienes defienden el salario por productividad proponen que el salario mínimo se fije de manera sectorial, en proporción a la variación de la productividad laboral promedio calculada mediante uno de estos cuatro métodos.

A continuación se presenta la revisión de los dos mitos.

Primer Mito: Un salario por productividad incentiva una mayor productividad de los trabajadores

Para justificar la existencia de un salario por productividad, quienes lo proponen indican que “se suele olvidar que el salario no sólo es la paga que los trabajadores reciben por su trabajo, sino que también es el sistema de incentivos que determina su productividad” (Maúl et. al 2004a: 1). Agregan que el mecanismo actual de fijación de salario mínimo “genera un incentivo perverso: como [los trabajadores] reciben una misma paga siendo productivos o no, prefieren ser menos productivos” (Maúl et.al 2004a:2).

Sin embargo la productividad del trabajador no solamente depende de su esfuerzo físico, sino también de otros determinantes tales como el capital físico empleado, capacidades humanas y el número de trabajadores que laboran en la empresa.

Además, el efecto que tiene el salario sobre la motivación del trabajador no es evidente. Como lo demuestra el caso de los “salarios de eficiencia”, un salario por encima de la productividad marginal de un

trabajador lo puede inducir a imprimir más esfuerzo a su trabajo. En otras palabras, el hecho de que el trabajador cuente con un salario mínimo, no necesariamente implica que el trabajador preferirá ser menos productivo.

Al utilizar la productividad laboral sectorial promedio se asume que cada trabajador incrementará su productividad individual para así aumentar el salario que reciben todos los que en él trabajan. Pero en un grupo tan grande (todos los trabajadores de un sector) el trabajador individual podrá tener incentivos para no hacer nada y aún así beneficiarse de un mayor ingreso si todos los demás trabajan. Por lo que la propuesta del salario por productividad padece exactamente de la misma limitación que busca subsanar en el mecanismo actual de fijación del salario mínimo, esencialmente la generación de “un incentivo perverso: como reciben la misma paga siendo productivos o no, prefieren ser menos productivos” (Maúl et.al 2004a: 2).

Segundo Mito: Un salario por productividad reduce el desempleo y la informalidad

Para justificar la existencia del salario por productividad como mecanismo alternativo de fijación del salario mínimo, quienes lo proponen también indican que el mecanismo actual ha perjudicado “a la población marginada y más pobre, condenándola al mercado informal o al desempleo” (Maúl et.al 2004a: 1). Muchos de estos desempleados, explican, se ven obligados a laborar en el mercado informal.

Este mito se basa en el supuesto de la existencia de mercados de bienes y factores perfectamente competitivos: solamente las empresas que participan en mercados perfectamente competitivos de bienes y factores pagarán un salario real igual a la productividad marginal del trabajador. Sin embargo, quienes defienden el salario por productividad no presentan ninguna evidencia que pruebe que en Guatemala predominan dichos mercados, y no mercados monopólicos o monopsónicos. Estos no pagan a los trabajadores un salario igual a su productividad marginal, sino menor. Sumado a esto, una empresa monopólica o monopsónica contrata un número menor de trabajadores de lo que contrataría una empresa perfectamente competitiva. Al pagar salarios menores la oferta de trabajo es menor. La consecuencia lógica de esta situación es que si se sube el salario mínimo real en los sectores dominados por monopsonios o monopolios, sucederá precisamente lo contrario a lo predicho por

quienes proponen la fijación del salario por productividad: también subirá el número de trabajadores empleados, reduciéndose así el desempleo y el trabajo informal e incrementándose la producción total del sector.

Conclusiones y Recomendaciones

Dada estas limitaciones y otros elementos que no se abordan en ésta versión resumen, hay necesidad de establecer un mecanismo de fijación del salario mínimo claro y estable. Este mecanismo debe tener las siguientes características:

Primero, debe asegurarse que el salario mínimo satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Una vez cumplida esta prioridad, se puede entonces retomar la idea de promover o premiar la productividad laboral. Si se quiere hacer esto, sin embargo, debe darse solución a las enormes debilidades de la propuesta del salario en base a la productividad que se han destacado en esta reflexión. Para ello, se deben tomar tres acciones concretas:

1. Establecer una regulación anti-monopólica que sea aplicada por el Estado eficazmente.
2. Mejorar la calidad y disponibilidad de los datos laborales existentes y llegar a un acuerdo nacional sobre la forma en que se calculará la productividad laboral promedio.
3. Alinear los incentivos individuales de los trabajadores con los incentivos colectivos de los grupos de trabajadores.

Bibliografía

Maúl, H. et.al. (2004a). “Salario Mínimo por productividad: reduciendo la economía informal” en Carta Económica No. 259. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN), Guatemala, julio de 2004.

Maúl, H. et.al. (2004b). Economía Informal: Superando las Barreras de un Estado Excluyente. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales, Guatemala, mayo de 2006.