

Unidad 4

SALARIOS, INFLACIÓN Y POLÍTICA DE RENTAS

Mario del Rosal
(Universidad Complutense de Madrid)



Bajo licencia de [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Índice

1. El salario: concepto y determinación
2. Dinámica tendencial del salario
3. Política de rentas
4. Inflación, salario y paro

Introducción

En esta unidad, vamos a continuar con el estudio del trabajo en el modo de producción capitalista. Para ello, profundizaremos en el análisis del salario, variable esencial que no sólo representa la expresión monetaria del valor de la fuerza de trabajo, sino que muestra con claridad algunas de las mayores contradicciones de la dinámica de acumulación para la clase trabajadora. Veremos conceptos como los de salario directo, indirecto y diferido, salario nominal y real, coste laboral unitario, salario relativo y coeficiente salarial. Y también veremos los factores determinantes de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, palancas esenciales para comprender la evolución del salario y su relación con el valor de la fuerza de trabajo.

A partir del análisis de la relación entre el salario relativo, la productividad y la tasa de plusvalor, reflexionaremos acerca de la tendencia estructural que el salario presenta bajo el régimen de acumulación capitalista. También prestaremos atención a las políticas de rentas implementadas por los Estados destinadas a influir sobre los salarios. Y, por último, nos aproximaremos a la curva de Phillips con el objetivo de criticar su hipotética validez como herramienta explicativa del comportamiento del desempleo y la inflación.

1. El salario: concepto y determinación

Según vimos en la unidad anterior, el valor de la fuerza de trabajo viene dado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para el mantenimiento del trabajador y su familia. Al igual que ocurre con el resto de las mercancías, ese valor se materializa en forma de precio, que es el mecanismo monetario de intercambio propio del mercado. En el caso de la fuerza de trabajo, ese precio es el **salario**, que puede definirse, por lo tanto, como **el precio de la fuerza de trabajo**.

Las palabras «salario» y «sueldo», que aquí emplearemos como sinónimos, tienen una interesante etimología. Salario procede de la palabra «sal», una de las primeras monedas empleadas para el pago de los ejércitos mercenarios. Y sueldo proviene de «soldado», puesto que esta fue una de las primeras profesiones asalariadas de la historia.

Como vimos en la unidad anterior, la generalización del **régimen del salariado** es la característica que define el modo de producción capitalista como la máxima expresión de la economía mercantil. Por esa razón, decimos que el salariado impulsa la plena imposición de la ley del valor, puesto que convierte la capacidad de trabajar en una mercancía, lo que supone la mercantilización de todas las fuerzas productivas.

Es importante recordar que la mercantilización de la fuerza de trabajo no significa de ninguna manera que el trabajador en sí se convierta en objeto de compraventa. Lo que el capital compra al asalariado es su capacidad de trabajar, su fuerza de trabajo, no su cuerpo físico. De ahí que los paradigmas liberales saluden el salariado como el régimen laboral definitivo para garantizar la libertad del individuo, puesto que «libera» al trabajador por tres vías distintas:

- En primer lugar, lo libera de las cadenas de dependencia personal o territorial de la esclavitud y la servidumbre. Así, el trabajador se convierte en propietario de pleno derecho de su propia fuerza de trabajo, lo que significa que tiene libertad absoluta para hacer con ella lo que considere oportuno. En particular, es libre de vendérsela al mejor postor, sin obligación alguna de respetar tradiciones, normas o imposiciones más allá de las de la legislación laboral vigente.
- En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, el trabajador es liberado de la responsabilidad que sobre él tenía su empleador en otros regímenes laborales. Esto significa que quien compra su fuerza de trabajo no es en absoluto responsable del trabajador en sí. Por tanto, puede despedirlo, sobreexplotarlo físicamente o, incluso, pagarle menos de lo necesario para cubrir el valor de su fuerza de trabajo sin mayor problema (a menos que se lo impida la ley), puesto que siempre tiene el ejército industrial de reserva a su disposición para poder

reemplazar al trabajador en cuestión con plena libertad. Así pues, el trabajador es igual de libre para buscar quien le compre su fuerza de trabajo que para morir de hambre en caso de no encontrarlo o de no poder obtener a cambio un salario suficiente.

- Y, en tercer lugar, el trabajador es «liberado» (es decir, expropiado) de cualquier medio de producción que le pudiera permitir vivir sin necesidad de vender su fuerza de trabajo. Esta es una condición imprescindible para que el régimen del salariado pueda funcionar y, por tanto, uno de los límites objetivos del salario, como ya veremos.

Evidentemente, la combinación de estas tres «libertades» tienen un significado claro: el trabajador es sólo *formalmente libre* para decidir qué hacer con su fuerza de trabajo. En el mundo real, no tiene más remedio que tratar de encontrar un comprador para poder sobrevivir, puesto que no dispone de medios de producción con los que obtener sus medios de vida. Además, la venta de su fuerza de trabajo es algo que debe hacer continuamente, ya que nunca está definitivamente garantizada, puesto que el empleador no es responsable legal del trabajador, de modo que puede despedirlo en cualquier momento.

Asalarización

El régimen del salariado que caracteriza el capitalismo hace que este modo de producción presente una tendencia continua hacia la **asalarización** o **proletarización**. Este proceso consiste en la transformación de los productores en asalariados, es decir, en «libres» propietarios y vendedores de su propia fuerza de trabajo. Este proceso tiene un marcado carácter laboral, económico y también social, puesto que implica el trasvase de población de una clase social a otra.

En los orígenes del capitalismo, la asalarización se tradujo fundamentalmente en la expulsión de los trabajadores del campo por medio de la expropiación de la tierra, la abolición de los gremios artesanales y la imposición de leyes e instituciones que obligaban al trabajo asalariado forzoso (*poor laws, workhouses...*). Ese proceso posibilitó y fue, a su vez, impulsado por la mutación de la propiedad agrícola y el capital mercantil en capital industrial, lo que supuso la conversión de terratenientes, arrendatarios y mercaderes en capitalistas.

Esta «gran transformación», en palabras de Karl Polanyi, se produjo gracias a la subsunción del trabajo al capital, es decir, de su subordinación a la lógica de la explotación y la acumulación capitalistas. Una subsunción que se dio en cuatro grandes

fases que podemos analizar de forma sucesiva, pero que, en la realidad, funcionaron de manera simultánea en muchas ocasiones:

1. El paso del *Kaufsystem* al *Verlagssystem* o del *domestic system* al *putting out system*. En ambos sistemas, un mercader encarga a campesinos que produzcan ciertas mercancías en sus domicilios. La diferencia entre ambos sistemas está en que, en el primer caso, los campesinos trabajan con sus propios medios de producción, mientras que, en el segundo, el mercader les proporciona esos medios de producción, tanto la materia prima como, incluso, las herramientas.
2. La subsunción *formal* del trabajo al capital. Los trabajadores ya no trabajan en su casa, sino en talleres, donde aún no se produce ni división del trabajo ni mecanización. El mercader, como propietario del taller y del resto de medios de producción, pasa a ser capitalista y los trabajadores dejan de vender su trabajo por un precio para empezar a vender su fuerza de trabajo por un salario.
3. La subsunción *real* del trabajo al capital. Los talleres se convierten en manufacturas, donde se aplica una división del trabajo con la que cada trabajador se encarga solamente de una parte del proceso de producción. El trabajador deja de ser artesano, porque ya no es depositario exclusivo del conocimiento técnico necesario para la producción y, además, porque pierde cualquier perspectiva global del trabajo y del producto.
4. La mecanización. Las manufacturas se convierten en fábricas por medio de la aplicación sistemática de las máquinas al proceso productivo, lo que provoca un cambio radical en los ritmos y los métodos de trabajo. El trabajador se convierte en un «apéndice» de la máquina. A medida que las máquinas se van haciendo más complejas, de la mecanización se pasa a la automatización y de ahí a la robotización.

Estas fases evidencian que el proceso de asalarización se dio en paralelo al de la división del trabajo y la mecanización. El resultado fue la pérdida total por parte del trabajador de tres elementos clave que pasan a manos del capital:

- La propiedad sobre los medios de producción.
- La propiedad sobre los productos del trabajo.
- El control sobre el proceso de trabajo.

En general, la proletarianización originaria ya se desplegó plenamente en la mayor parte de los países capitalistas, aunque todavía se da en ciertas regiones de la periferia y la semiperiferia. No obstante, el proceso continúa en la actualidad en todo el mundo a

través de mecanismos distintos, como la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, la transformación de autónomos o cuentapropistas en asalariados, etc.

La variable cuantitativa que permite medir la evolución de este proceso es la **tasa de asalarización (TAS)**, que se calcula del siguiente modo:

$$TAS = \frac{\text{Asalariados} + \text{Desempleados}}{\text{Población activa}}$$

Componentes del salario

En las economías capitalistas desarrolladas, donde el Estado tiene un papel determinante, el salario se compone de varios elementos:

- **Salario total o bruto.** Es el precio total pagado por la empresa, es decir, el capital variable (v). Representa, por tanto, el coste completo de adquisición de la fuerza de trabajo. Se divide en:
 - **Salario directo o neto.** Es la parte del salario total que el trabajador recibe en forma de ingreso monetario o en especie. Constituye su fondo de consumo actual y futuro de bienes salario.
 - **Salario socializado.** Es la parte del salario total que la empresa transfiere al Estado en nombre del trabajador. Se divide, a su vez, en:
 - **Salario indirecto.** Es la parte del salario socializado entregada a la Hacienda pública en forma de impuestos sobre los ingresos del trabajo. Suele financiar infraestructuras, transferencias monetarias y servicios públicos que constituyen medios de vida desmercantilizados para los asalariados, por lo que es una forma indirecta de obtención de valor de uso a cambio de trabajo para la clase trabajadora. Sin embargo, también sufraga otras actividades que suponen transferencias de valor directas o indirectas al capital, como subvenciones a empresas, representación del capital nacional en el extranjero (diplomacia), mantenimiento de las instituciones de defensa de las relaciones de producción capitalistas (policía, tribunales...), gastos militares, servicio de la deuda pública, etc.
 - **Salario diferido.** Es la parte del salario socializado entregada a la Seguridad Social en forma de cotizaciones sociales. Suele financiar las transferencias directas realizadas en beneficio de los trabajadores mediante sistemas de reparto, como las pensiones de jubilación o las prestaciones por desempleo, enfermedad, accidente, viudedad, orfandad, etc., así como la sanidad pública.

A tenor de la cuantía que representa el salario indirecto y el diferido sobre el total de ingresos del Estado, resulta evidente que la política fiscal es, fundamentalmente, una política de redistribución de ingresos intraclase, es decir, entre los propios miembros de la clase trabajadora.

Valor de la fuerza de trabajo

Como ya explicamos en el tema anterior, el valor de cualquier mercancía viene dado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción. En el caso de los bienes de consumo y los bienes de capital, es la suma del valor transferidos por los medios de producción y el valor nuevo creado por la fuerza de trabajo. Ambos vienen determinados fundamentalmente por la evolución de la productividad.

Sin embargo, en el caso del valor de la fuerza de trabajo, aun siendo una mercancía igualmente sometida a la ley del valor, las cosas son distintas. Y lo son porque la capacidad de trabajar del asalariado no es simplemente el resultado de un proceso de producción, sino de la combinación de cuatro fenómenos de naturaleza orgánica y sociohistórica íntimamente relacionados entre sí:

1. La reproducción biológica de la especie, que produce ejemplares de seres humanos potencialmente portadores de fuerza de trabajo.
2. La producción física del individuo, es decir, el proceso metabólico y psicológico que, desde su nacimiento, permite la supervivencia y el desarrollo físico y mental de un ser humano a lo largo de toda su vida.
3. La socialización primaria del individuo, proceso que se lleva a cabo en el entorno familiar de la persona, más acá de la educación formal y pautada y más allá de la base orgánica. Esta socialización primaria construye el sustrato intelectual y social fundamental del que surgirán las capacidades y aptitudes esenciales sobre las que se construirá la fuerza de trabajo. Es un proceso ajeno a la esfera de la producción y de la circulación que se inserta en el ámbito de los cuidados.
4. Y la socialización secundaria del individuo, es decir, la formación académica, técnica y cultural que procuran el perfeccionamiento de la fuerza de trabajo concreta de cada individuo y su adaptación a las necesidades del sistema económico. Se ubica en el ámbito productivo, aunque puede tener distintos grados de mercantilización en función del tipo de sistema educativo (público o privado). Este aspecto es importante porque ayuda a entender por qué la fuerza de trabajo que requiere más formación tiene un mayor valor que la de aquellos trabajadores con una cualificación más baja.

A partir de esto, es factible considerar el valor de la fuerza de trabajo como el de aquellas mercancías que el trabajador necesita para construir y mantener su fuerza de trabajo y también para mantener a su familia. Esto significa, en primer lugar, que la producción de su fuerza de trabajo no es puntual, sino continua a lo largo del tiempo, dado que el trabajador debe reproducir su capacidad de trabajo día tras día, no solamente una vez. Y, en segundo lugar, que ese valor no se limita a la reproducción del trabajador en sí solamente, sino también de los miembros de la siguiente generación que habrán de sustituirlo y que, durante años, serán económicamente dependientes.

Considerando esto, podríamos pensar en el valor de la fuerza de trabajo como en el flujo de valor de las mercancías que el propio trabajador y su familia necesitan para vivir a lo largo del tiempo. Y que, por tanto, ese valor dependerá únicamente de la productividad de los procesos de obtención de los bienes salario.

Sin embargo, el valor de la fuerza de trabajo no es una cuestión de carácter únicamente técnico, sino también social e histórico. Esto significa que la cantidad y calidad de los bienes salario que se consideran «normales» en cualquier sociedad y momento histórico no dependen sólo de la capacidad productiva de la economía, sino también de la dinámica de la lucha de clases, es decir, del resultado de la pugna política y distributiva entre capital y trabajo. Por eso es muy importante recordar que la teoría del valor-trabajo rechaza frontalmente las tesis clásicas de la pauperización absoluta de la clase trabajadora bajo el capitalismo o cualquier tipo de ley de hierro o de bronce de los salarios. El nivel de vida material en el régimen del salariado no es el de la pura supervivencia biológica, sino el imperante en función del lugar y el momento.

Del valor de la fuerza de trabajo al salario

En el caso de cualquier mercancía, la transformación del valor en precio de mercado se produce a través de dos determinaciones:

- En primer lugar, la conversión del valor en precio de producción, lo que supone el reparto de la masa total de plusvalor producida entre los distintos capitales a partir de la tasa promedio de ganancia y en función de su participación en el monto de capital total.
- Y, en segundo lugar, la conversión del precio de producción en precio de mercado, que incorpora el factor coyuntural de la interacción entre oferta y demanda.

En el caso de la fuerza de trabajo, sin embargo, no se da el paso de valor a precio de producción, puesto que la mercancía fuerza de trabajo que venden los asalariados no es el resultado de un proceso de producción de valor y de plusvalor, como en el resto de las

mercancías. Por ello, el valor de la fuerza de trabajo se materializa directamente en forma de precio de mercado, es decir, de salario. De esta manera, la concreción del salario depende del valor de la fuerza de trabajo, cuya determinación ya hemos explicado, y de la interacción de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo en los mercados laborales.

Los mercados laborales

En los mercados laborales, los trabajadores ofrecen su fuerza de trabajo a las empresas con el fin de venderla para conseguir cobrar el salario que les permita su reproducción material. Sin embargo, a pesar de situarse en el lado de la oferta, los asalariados constituyen la parte relativamente más débil del mercado por dos razones básicas:

- En primer lugar, porque son las empresas las que marcan la pauta en lo referente a las **exigencias específicas de cualificación y experiencia** que han de reunir los trabajadores para que su fuerza de trabajo resulte funcional y rentable al capital. Estas exigencias están directamente relacionadas con el cambio técnico y son impuestas heterónomamente a los trabajadores, de modo que no tienen más opción que adaptarse a ellas. Es algo completamente distinto a lo que ocurre en el caso de los bienes de consumo, donde los oferentes tienen un notable poder para decidir sobre las características que deben reunir las mercancías y también sobre la percepción que los potenciales consumidores tienen de esas mercancías.
- Y, en segundo lugar, porque los mercados laborales en los que se compra y vende la fuerza de trabajo no suelen reunir condiciones competitivas. Lo más habitual es que tomen la forma de **oligopsonios** o **monopsonios**, es decir, regímenes en los que las empresas configuran una demanda limitada y los trabajadores forman una oferta mucho más abundante y atomizada. Esto hace que cada empresa tenga mucho mayor poder de decisión sobre la determinación del salario que el trabajador.

Como consecuencia de ambos fenómenos, los trabajadores están sometidos a una fuerte **competencia intraclase** para lograr vender su fuerza de trabajo, puesto que la demanda es mucho menor y mucho más exigente que la oferta.

Para luchar contra los evidentes perjuicios que produce a la clase trabajadora este tipo de régimen característico de los mercados laborales, los asalariados han tratado de unirse a través de diversas dinámicas históricas conocidas genéricamente como **movimiento obrero**. Este proceso busca enfrentar el poder que el capital en los mercados laborales mediante el conflicto colectivo, la creación de **sindicatos**, la negociación colectiva y su institucionalización por medio de los convenios colectivos y del derecho del trabajo.

El efecto del exceso de oferta de fuerza de trabajo sobre el salario

Como decíamos antes, en cuanto precio de la fuerza de trabajo, el salario se fija en última instancia a través de la interacción entre oferta y demanda de fuerza de trabajo. Las bases teóricas ortodoxas que explican este proceso son engañosamente sencillas y, como veremos, no se ajustan a la compleja realidad de los mercados laborales.

Según las tesis convencionales, cuando la **oferta de fuerza de trabajo supera a la demanda** —es decir, cuando hay paro—, las empresas tienen margen para reducir los salarios. Y los candidatos a un empleo se verán obligados a aceptar una menor remuneración, aunque esto suponga tener que asumir un salario inferior al valor de su fuerza de trabajo. En el corto plazo, esto empujaría a los trabajadores hacia otros mercados laborales, es decir, hacia otros lugares u otras profesiones accesibles para ellos; y, a largo plazo, reduciría las vocaciones destinadas a esta profesión. Esto menguaría la oferta de fuerza de trabajo. Por el otro lado, la demanda de fuerza de trabajo se verá atraída por los bajos costes salariales, de modo que se incorporarán más empresas al sector, región o país en cuestión o se buscarán métodos productivos más intensivos en mano de obra. La interacción de la dinámica de oferta y la de demanda conducirá a la reducción del exceso de oferta hasta un nuevo punto de equilibrio en el que desaparecería el paro y se establecería un nuevo nivel de salarios.

A pesar de la lógica de esta descripción, los mercados laborales reales no funcionan de esta manera. Cuando en un mercado de bienes de consumo o de capital se da un exceso de oferta, las empresas se ven obligadas a reducir los precios para tratar de vender sus mercancías o a abandonar el mercado si no pueden soportar esta reducción. Así, se producirán dos dinámicas simultáneas y complementarias: la caída del precio y de la oferta. Sin embargo, en el caso de los mercados laborales, la posibilidad de que los trabajadores, como oferentes individuales de su propia fuerza de trabajo, acepten bajadas salariales o, alternativamente, abandonen su lugar de residencia o su profesión habitual para acceder a otros mercados laborales con mayor demanda no es una decisión únicamente económica, sino también (y, sobre todo) personal y social. El recorte retributivo podrá ser asumido siempre que no suponga una merma de los ingresos tal que dificulte en exceso o impida la producción y reproducción del trabajador y su familia y siempre que la alternativa de cambiar de profesión, empresa o región conlleve un mayor coste de oportunidad. Obviamente, se optará por la movilidad laboral en el caso contrario.

Sin embargo, las limitaciones que el trabajador habrá de considerar para optar por una u otra alternativa serán muchas y de muy diversa naturaleza: técnicas, ya que la creciente especialización dificulta cada vez más el tránsito de un puesto o sector a otro distinto;

emocionales, como la proximidad a la familia y las amistades; psicológicas, como el gusto por el trabajo actual o el grado de autorrealización que permite; sociales, como las relaciones personales que todo trabajo conlleva o el prestigio y consideración que un puesto merece en el ámbito de referencia; o incluso fisiológicas, como la variación de la capacidad de aprendizajes nuevos y reciclaje profesional en función de la edad. En definitiva, esto tiene que ver con algo tan obvio como sorprendentemente ignorado por las teorías convencionales: la naturaleza profundamente humana del trabajo frente a la esencia puramente material de las mercancías y exclusivamente monetaria del capital.

Si los trabajadores optan por resignarse a cobrar sueldos más bajos antes que arriesgarse o verse obligados a buscar un nuevo empleo en otra empresa o lugar, entonces las empresas podrán acceder a un aumento de la tasa de plusvalor por la vía de una caída del salario que, siendo inicialmente coyuntural, podrá acabar deviniendo estructural si no hay cambios notables en la estructura del mercado. Si, por el contrario, prefiere abandonar su puesto actual en pos de mejores oportunidades, esto beneficiaría a las empresas de los mercados receptores de mano de obra, puesto que dispondrán de mayor oferta disponible de fuerza de trabajo.

En todo caso, es evidente que siempre puede darse el caso de que el trabajador se vea abocado a abandonar su puesto, pero no logre encontrar empleo en ningún otro mercado distinto. Es obvio que nada garantiza que el exceso de oferta de fuerza de trabajo en un sector determinado implique un déficit de mano de obra en otro. El salto de un mercado laboral en decadencia o con demasiados trabajadores o aspirantes a otro distinto sólo se producirá si existe alguno con vacantes de características suficientemente próximas. Si no es así, el trabajador será empujado a las colas del paro, lo que creará las condiciones de presión necesarias para posibilitar las reducciones salariales.

Por último, es imprescindible recordar que, aunque las teorías ortodoxas prefieran no tenerlo en cuenta, cabe la posibilidad de que los trabajadores decidan negarse a aceptar ninguno de los dos efectos del exceso de mano de obra. Para ello, la única opción posible es la acción colectiva en forma de movilizaciones, huelgas y demás estrategias de lucha obrera, ya sea dentro de las estructuras sindicales y políticas o independientemente de ellas. Si estas acciones surten efecto, se podrían evitar puntualmente las consecuencias del paro sobre los salarios, lo que modificaría la dinámica de funcionamiento del mercado laboral.

El efecto del exceso de demanda de fuerza de trabajo sobre el salario

En la situación contraria a la descrita en el apartado anterior, cuando la **demand**

—es decir, cuando hay puestos vacantes—, el salario tenderá a aumentar, provocando un desequilibrio. Así, según las tesis convencionales, un exceso relativo de demanda de fuerza de trabajo en un sector o profesión en concreto hará que, en el corto plazo, trabajadores de otras regiones o de otros países con más paro o menores sueldos y los de industrias u oficios menos atractivos acudan en busca de oportunidades laborales y mejores salarios y que, en un plazo más largo, haya más estudiantes que elijan vías formativas destinadas a este mercado laboral, con lo que aumentaría el número de egresados de esta categoría profesional. Al mismo tiempo, muchas empresas iniciarán procesos de mecanización para sustituir la mano de obra relativamente más cara por maquinaria o se irán a otros mercados con salarios más bajos, lo que reducirá la demanda de fuerza de trabajo. Ambas dinámicas de oferta y de demanda conducirán a un nuevo punto de equilibrio con un nuevo nivel de salarios.

Lo primero que hay que destacar en relación con esta situación es que un escenario de exceso de demanda de fuerza de trabajo o, alternativamente, de escasez relativa de mano de obra es excepcional en las economías capitalistas. Generalmente, se ha dado sólo en períodos de crisis demográfica debida a conflictos bélicos (tras las dos guerras mundiales, por ejemplo), como consecuencia de alguna pandemia o hambruna (Europa tras la peste negra de mediados del siglo XIV), debido la conquista de nuevos territorios (EE.UU. en el siglo XIX), en los albores de la industrialización (Inglaterra a finales del XVIII) o en momentos puntuales de expansión económica especialmente vigorosa con ritmos acelerados de acumulación de capital, ya sea en términos generales (tercer cuarto del siglo XX) o en algún sector determinado (ferrocarril en EE.UU. en el siglo XIX). Además, es una situación que, al hacer crecer los salarios, estimula sobremanera la mecanización y la inmigración, como enseguida veremos, por lo que nunca dura mucho tiempo.

De cualquier modo, lo relevante es que la fuerza de trabajo no es una mercancía cuya producción pueda modificarse a voluntad ni de forma inmediata. No hay ninguna industria, empresa o institución que produzca unidades vendibles de fuerza de trabajo. Así, por mucho que una escasez relativa de mano de obra en un determinado mercado laboral genere subidas salariales y, consecuentemente, aumente su atractivo para los trabajadores, no puede hacer que se produzca inmediatamente más fuerza de trabajo con la que suplir este déficit. No cabe, por lo tanto, una reasignación inmediata de fuerzas productivas y de capitales para cubrir este vacío relativo mediante la producción de más fuerza de trabajo, como sí ocurre con otras mercancías, sino únicamente el brote de nuevos flujos de mano de obra procedentes de otras fuentes sin que vaya a originar necesariamente un crecimiento neto de la fuerza de trabajo. Esos flujos pueden ser de

carácter territorial, cuando se producen entre distintas regiones o Estados; funcional, cuando se dan entre sectores u oficios distintos; o generacional (y, por tanto, diferida en el tiempo), cuando son los progenitores o los tutores de los futuros trabajadores —al igual que el resto de instituciones y ámbitos sociales, como la escuela, los medios de comunicación o las amistades— quienes obligan o influyen en ellos con la intención de conducirles hacia un tipo de formación más adecuada para encontrar un empleo bien remunerado .

Si la situación de escasez relativa de la mano de obra persiste durante cierto tiempo y mantiene una tendencia suficientemente fuerte, la subida persistente del salario podrá hacer que supere el valor de la fuerza de trabajo y permitirá a los trabajadores obtener un ingreso mayor que el necesario hasta entonces para su reproducción. Si esta subida adquiere un cierto carácter de permanencia y no es meramente coyuntural, entonces el nuevo nivel salarial alcanzado determinará un nivel superior de consumo y bienestar que pasará a ser norma. Por ello, ese nuevo *statu quo* socioeconómico mejorado que permite el salario aumentado se convertirá en derecho adquirido para los trabajadores y, de este modo, se transformará en el nuevo valor normal de la fuerza de trabajo.

Es decir, los sucesivos niveles de bienestar material alcanzados gracias a subidas de los salarios no son rígidos ni tampoco perfectamente móviles, sino que tienden a constituirse como nuevos estándares de vida para los trabajadores a lo largo del tiempo. Este fenómeno, al que se aproxima precariamente la teoría keynesiana con el concepto de *rigidez a la baja de los salarios*, no se debe, en realidad, a ninguna cualidad propia de los salarios como precios, sino a la naturaleza social e histórica del valor de la fuerza de trabajo. Así, como decimos, si una demanda permanentemente superior a la oferta en un determinado país, región, sector o profesión ha permitido a su fuerza de trabajo alcanzar un cierto valor incrementado, éste se convierte en estándar y su reducción encontrará siempre la resistencia activa de sus trabajadores, que consideran su situación material como mínimo histórico asumible. Esto no significa, ni mucho menos, que no vayan a darse reducciones salariales, sino que habrá una resistencia espontánea ante ellas.

Factores determinantes de la oferta de fuerza de trabajo

Una vez que hemos analizado el efecto supuesto y real de la interacción entre oferta y demanda de fuerza de trabajo sobre el salario, es necesario estudiar las variables que explican las variaciones de ambas. En el caso de la oferta de fuerza de trabajo, podemos considerar hasta ocho factores determinantes básicos: 1) estructura demográfica, 2) grado de asalarización, 3) legislación laboral y educativa, 4) política migratoria, 5) ideología, 6) paro, 7) salario directo, 8) salario diferido.

De estos ocho, hay dos que son, al mismo tiempo, factores determinantes de la oferta de fuerza de trabajo y resultado de su interacción con la demanda de fuerza de trabajo: el paro (variable cantidad) y el salario (variable precio).

En todo caso, es muy importante recordar que, tanto en para la oferta de fuerza de trabajo como para la demanda, es imposible establecer un modelo definitivo en el que podamos identificar una relación causal unívoca y unidireccional entre cada uno de los factores causales y el resultado.

El primer factor, la **estructura demográfica**, es la cantidad de personas que vive en un lugar y su distribución según diversos criterios biológicos y sociales. Podemos analizarla a partir de varias características: número de habitantes (a mayor población, más seres humanos susceptibles de conformar la oferta de fuerza de trabajo), esperanza de vida (cuanto mayor sea, más años podrán trabajar las personas), distribución por edades (porcentajes elevados en los tramos de edades demasiado bajas y demasiado altas para trabajar implicarán una menor oferta laboral), distribución por sexos (el patriarcado y el machismo dificultan la incorporación plena de la mujer al trabajo asalariado, lo que reduce la oferta laboral) y distribución por capacidad física e intelectual (mejores condiciones de salud implican un flujo mayor y más continuo de fuerza de trabajo).

El segundo factor determinante es el **grado de asalarización**. Cuanto más avanzado se encuentre, mayor será la proporción de la población sometida al régimen salarial, lo que supondrá una mayor oferta de trabajo en los mercados laborales.

La tercera variable es la **legislación laboral y educativa** vigente en cada momento. La normativa legal referente a los requisitos necesarios para trabajar influye sensiblemente en la oferta laboral, ya sea incrementándola o limitándola. Así, por ejemplo, la prohibición del trabajo infantil, el aumento de la duración del periodo de escolarización obligatoria o la disminución de la edad de jubilación provocan una evidente reducción de la oferta de fuerza de trabajo, mientras que medidas inversas provocarán efectos contrarios.

La cuarta variable esencial es la **política migratoria** del Estado, que es una forma eufemística de llamar a las medidas que prohíben, obstaculizan o reprimen la entrada de trabajadores extranjeros a un determinado país. Este factor no provoca aumentos o disminuciones netos de la oferta global de fuerza de trabajo, como los anteriores, sino que afecta al flujo de trabajadores entre países o regiones. Así, cuanto más restrictiva sea esta política, menor será la entrada de trabajadores extranjeros en territorio nacional y, con ello, menor será la oferta de fuerza de trabajo.

En quinto lugar, es necesario mencionar un factor clave que, sin embargo, no podemos analizar en profundidad por su complejidad: la **ideología** (o superestructura). Los valores colectivos, la ideología dominante, la historia, las costumbres o la religión establecen un marco de relaciones sociales no siempre explícito, pero enormemente relevante en el funcionamiento de los mercados laborales.

El sexto factor explicativo es, como decíamos, factor determinante de la oferta de fuerza de trabajo y, simultáneamente, consecuencia directa de su interacción con la demanda. Se trata del **paro**, es decir, del tamaño relativo del ejército industrial de reserva. La tasa de desempleo de un país o región es una de las variables que más influyen en las intenciones y los planes tanto de los trabajadores oriundos como de los extranjeros a la hora de decidir sobre el lugar donde pretenderán conseguir un empleo. Así, un área con altas tasa de paro actuales o previstas tendrá más probabilidades de sufrir una emigración neta de fuerza de trabajo, mientras que un país o región con cifras relativamente reducidas de desempleo o buenas perspectivas en este sentido tenderá a convertirse en receptor neto de mano de obra.

El séptimo determinante de la fuerza de trabajo es el **salario directo**, un factor que, como decíamos antes, es al mismo tiempo variable explicativa de la oferta de fuerza de trabajo y variable dependiente de la interacción entre oferta y demanda. El efecto de su variación sobre la oferta de fuerza de trabajo será generalmente positivo, puesto que cuanto más alto sea el salario que las empresas de un país, región o sector estén dispuestas o forzadas a pagar, mayor será el número de personas que acudan allí en busca de un empleo. Lo mismo ocurrirá con la oferta de trabajo oriunda, por el efecto llamada sobre la población parada y la inactiva. En estos casos, el aumento del salario directo tendrá un efecto positivo sobre la oferta de trabajo.

No obstante, también es cierto que, si el salario directo llega a ser tan bajo como para situarse por debajo del valor de la fuerza de trabajo, esta reducción obligará a los asalariados a aumentar el número de horas de trabajo para tratar de conseguir ingresos suficientes, ya sea mediante el pluriempleo o las horas extra. Así, una caída del salario directo a niveles extremos podría producir un aumento de la oferta de fuerza de trabajo.

El octavo factor determinante de la oferta de fuerza de trabajo es el **salario diferido**. En principio, cuanto mayor sea su cuantía, duración y accesibilidad como ingreso alternativo o complementario al salario directo para los trabajadores en situación de desempleo, accidente, enfermedad o jubilación, menor será la urgencia de los asalariados por encontrar un puesto a cualquier precio y, por lo tanto, menor podría ser la oferta de fuerza de trabajo. Sin embargo, esto es motivo de controversia, puesto que sólo ocurre empíricamente en casos de trabajos muy precarios o durante periodos cortos de tiempo.

Además, este fenómeno puede tener como efecto derivado una mejora del salario directo y de la cualificación de los asalariados, lo que redundaría en un aumento de la productividad potencial de la fuerza de trabajo

Factores determinantes de la demanda de fuerza de trabajo

Del lado de la demanda de fuerza de trabajo, identificaremos cuatro factores determinantes fundamentales: 1) demanda efectiva, 2) grado de mecanización, 3) coste laboral unitario, 4) tasa de ganancia y dinámica de acumulación.

La primera variable de la demanda de fuerza de trabajo es la **demanda efectiva** de mercancías. El capital demandará la cantidad de fuerza de trabajo que se ajuste a las posibilidades de valorización que el mercado le ofrezca. Por esta razón, se puede afirmar que la demanda de fuerza de trabajo es una *demanda derivada* de la demanda efectiva.

El segundo factor es el **grado de mecanización**, que depende del proceso de cambio técnico destinado a mejorar la productividad. Cuanto mayor sea el grado de mecanización, menor será la proporción del capital total que se dedicará a capital variable. Por tanto, la mecanización tiende a provocar una disminución de la demanda de fuerza de trabajo que sólo puede ser contrarrestada por un aumento aún mayor de la acumulación de capital, para lo que es necesario un ritmo crecientemente acelerado de producción y consumo.

El tercer factor es el **coste laboral unitario (CLU)**. El CLU indica la fracción de valor nuevo incorporado en una mercancía que se destina a la reposición del capital variable, es decir, al pago de salarios. Representa, por tanto, lo que recibe cada trabajador en relación con el valor nuevo que genera. O, desde el punto de vista del capital, la parte del coste de producción de la mercancía que corresponde a salarios. Se calcula mediante el ratio entre el salario medio (w) y la productividad (π). Es decir:

$$\text{CLU} = \frac{w}{\pi} = \frac{\frac{v}{L}}{\frac{Q}{L}} = \frac{v}{Q}$$

Obviamente, la evolución del CLU depende de los cambios en la relación entre la variación de los salarios y la de la productividad. Así:

- El CLU aumenta cuando el salario medio y la productividad crecen y el primero lo hace a un ritmo mayor que la segunda. También ocurre en el caso más improbable de que los salarios suban y la productividad caiga.

- El CLU disminuye cuando el salario medio y la productividad crecen y el primero lo hacen a un ritmo menor que la segunda. También ocurre en el caso más problemático de que la productividad suba y los salarios caigan.
- El CLU se mantiene estable cuando los salarios y la productividad no cambian o lo hacen en el mismo sentido y al mismo ritmo.

El CLU es una variable imprescindible para analizar la dinámica de explotación y acumulación, puesto que explica en qué proporción las mejoras de la productividad se destinan a salarios. De ese modo, cuanto mayor sea el CLU, mayor será esa proporción y, por tanto, menor será la fracción que se convertirá en plusvalor, lo que redundará tanto en una menor tasa de explotación como en una menor tasa de ganancia y, por consiguiente, en una dinámica de acumulación más débil.

El cuarto factor determinante de la demanda de fuerza de trabajo es la evolución de **la tasa de ganancia y de la dinámica de acumulación**. Evidentemente, cuanto mayor sea la tasa de ganancia obtenida por el capital, mayor podrá ser el ritmo de acumulación. Y, cuanto mayor sea ese ritmo de acumulación, mayor será la demanda de fuerza de trabajo. En todo caso, es importante recordar que ni el ritmo de acumulación crece en proporción directa a la tasa de ganancia, puesto que una parte de los beneficios se destinarán al consumo improductivo de la clase propietaria, ni la demanda de fuerza de trabajo crece en proporción directa al ritmo de acumulación, puesto que dependerá de la fracción que se dedique a capital constante y a capital variable.

Límites y contradicciones del salario

Como hemos visto, el salario fluctúa alrededor del valor de la fuerza de trabajo en función de la interacción entre la oferta y la demanda en los mercados laborales. Sin embargo, sea cual sea el resultado de esa interacción, el salario presenta límites infranqueables.

Por un lado, existen dos **límites mínimos**:

- El propio valor de la fuerza de trabajo. Si bien es cierto que el salario puede situarse por debajo de ese valor durante cierto tiempo, una situación así no puede convertirse en algo permanente, so pena de atrofiar o, incluso, impedir la propia reproducción biológica y social de los asalariados y sus familias.
- Una demanda efectiva suficiente para hacer posible la valorización del capital. Si los salarios caen hasta el punto de dificultar permanentemente la realización de las mercancías producidas, entonces aparecerán las crisis de subconsumo (ver tema 10).

Y, por otra parte, hay dos **límites máximos**:

- La rentabilidad. Si los salarios suben tanto como para impedir la obtención de una tasa de plusvalor suficiente, entonces el proceso de acumulación no podría continuar.
- La estructura de propiedad de los medios de producción. Si los trabajadores recibieran un salario que les permitiera ahorrar lo suficiente como para acceder de forma más que testimonial a la propiedad de los medios de producción, entonces no sólo desaparecería la necesidad que tienen los asalariados de vender su fuerza de trabajo y su consiguiente dependencia del capital, sino que quedarían abolidas las clases sociales que caracterizan al capitalismo.

Los límites del salario y su propia naturaleza como expresión monetaria del valor de la fuerza de trabajo explican la **contradicción** esencial de este régimen: la doble naturaleza del salario como coste y como ingreso. Para cada capital individual, el salario es un coste que tratará de reprimir en lo posible para estimular su grado de explotación. Sin embargo, para cada asalariado y para la clase trabajadora en su conjunto, el salario es el único o principal ingreso, lo que lo convierte en el factor determinante principal de la demanda efectiva. Por tanto, si los salarios caen, la tasa de plusvalor podría aumentar, pero a costa de dificultar la realización de las mercancías producidas. Y, al contrario, si los salarios crecen, el incremento de la demanda permitirá asegurar la venta de las mercancías, pero a costa de empeorar la tasa de plusvalor.

2. Dinámica tendencial del salario

Salario relativo y ganancia relativa

Del mismo modo que el plusvalor es un dato absoluto que debe ser complementado por las ratios relativas pv' y g' para reflejar adecuadamente tanto el grado de explotación como la rentabilidad, el valor de la fuerza de trabajo debe complementarse con una ratio relativa que determine qué parte del valor nuevo generado por el trabajo revierte en los trabajadores en forma de salario. Esa magnitud es el **salario relativo (SR)**, una variable que se calcula dividiendo el valor de la fuerza de trabajo entre el valor nuevo.

$$SR = \frac{v}{v + pv}$$

Este dato es especialmente significativo para el trabajo, pero también para el capital. Por un lado, explicita la parte de la riqueza social producida que va a parar a los asalariados, por lo que supone la referencia fundamental para la clase trabajadora en su conjunto. Y,

por otro lado, resulta útil al capital porque indica el coste salarial relativo, es decir, la inversión que las empresas necesitan efectuar en fuerza de trabajo para obtener el producto como porcentaje del valor nuevo que dicho producto incorpora a la mercancía.

Si el salario relativo indica la parte del valor nuevo producido que va a parar a los trabajadores, es obvio que cabe también la posibilidad de calcular la fracción destinada al capital. Esta magnitud, a la que podemos llamar **ganancia relativa (GR)**, es la inversa del salario relativo y se calcula del siguiente modo:

$$GR = \frac{pv}{v + pv}$$

Coeficiente salarial

El salario relativo refleja el reparto del valor nuevo entre clases sociales, pero no tiene en cuenta el hecho de que los asalariados constituyen una fracción mayoritaria y creciente de la población. Así, por ejemplo, un salario relativo del 50% no significa de ningún modo que cada asalariado y cada capitalista, como individuo promedio de su clase, reciba el mismo ingreso, sino que la clase trabajadora y la clase capitalista en su conjunto obtienen cada una la mitad del valor nuevo producido en la sociedad.

Para afinar el análisis de la distribución de la riqueza social, es necesario calcular una variable que tenga en cuenta tanto el reparto del valor nuevo entre clases como el fenómeno de la asalarización. La fórmula más adecuada para ello es la del **coeficiente salarial (CS)**, también conocido como *salario relativo ajustado*. Esta variable es el resultado de dividir el salario relativo entre la tasa de asalarización. Esto es:

$$CS = \frac{SR}{TAS}$$

EL CS puede arrojar diversos resultados que podemos agrupar en tres grandes rangos:

CS = 1. En este caso, la proporción del ingreso total destinado a la clase trabajadora es igual a la fracción que los asalariados representan sobre la población total. Por tanto, cada trabajador recibe en promedio los mismos ingresos que cada capitalista.

CS < 1. Esta situación, la normal bajo el capitalismo, la clase trabajadora recibe menos ingresos que los que le corresponderían por su importancia numérica, de modo que cada trabajador obtiene un salario medio inferior al ingreso medio de cada capitalista.

CS > 1. En este improbable caso, la clase trabajadora recibe más ingresos que los que corresponderían a su relevancia demográfica, por lo que cada trabajador consigue un salario promedio superior al ingreso medio de cada propietario.

Salario relativo y tasa de plusvalor

Como vimos en el tema anterior, el plusvalor relativo abre la posibilidad de hacer compatibles aumentos del salario y de la tasa de plusvalor. Esto significa que, en periodos de suficiente crecimiento de la productividad, cuando hay margen para el reparto de sus frutos entre capital y trabajo, es factible la concurrencia de ambos fenómenos.

Sin embargo, si analizamos el salario en términos relativos, entonces descubrimos que esa compatibilidad se vuelve imposible por definición. **El salario relativo y la tasa de plusvalor evolucionan necesariamente de forma opuesta**, como demuestran las siguientes ecuaciones:¹

$$SR = \frac{1}{pv' + 1}$$

$$pv' = \frac{1}{SR} - 1$$

Salario, productividad y tasa de plusvalor

Considerando lo explicado hasta este punto, es obvio que el mecanismo para incrementar la tasa de plusvalor (y la consiguiente caída del salario relativo) por medio de la palanca del plusvalor relativo es sencillo: la productividad debe aumentar más que el salario. O, dicho de otra manera, el resultado de la mejora de la productividad debe favorecer en mayor medida al capital que al trabajo.

Esto se puede constatar matemáticamente de forma sencilla. Recordemos, para ello, tal como hemos visto en este tema y en el anterior, que la productividad, la tasa de plusvalor y el salario medio se calculan según las siguientes expresiones:

$$\pi = \frac{vn}{L}$$

$$pv' = \frac{pv}{v}$$

$$w = \frac{v}{L}$$

¹ La primera procede del siguiente desarrollo matemático:

$$SR = \frac{v}{v + pv} = \frac{\frac{v}{v}}{\frac{v + pv}{v}} = \frac{1}{pv' + 1}$$

Y la segunda, de este:

$$SR = \frac{1}{pv' + 1} \rightarrow pv' + 1 = \frac{1}{SR} \rightarrow pv' = \frac{1}{SR} - 1$$

A partir de estas ratios, podemos obtener la siguiente ecuación:²

$$pv' = \frac{\pi}{w} - 1$$

El significado es claro: para que aumente la tasa de plusvalor (pv') es necesario que la productividad (π) crezca en mayor medida que el salario medio (w).

Depauperación relativa de la clase trabajadora

La lógica de funcionamiento del modo de producción capitalista y las relaciones de interdependencia que hemos visto entre salario relativo, plusvalor y productividad indican que la tendencia propia de la dinámica de acumulación es la **depauperación relativa** de la clase trabajadora.

Esto ocurre porque la pulsión por incrementar la productividad que caracteriza al capitalismo tiene dos efectos fundamentales:

- En primer lugar, la mejora de la productividad produce un aumento de la tasa de explotación por medio del **plusvalor relativo**, lo que permite reducir el salario relativo sin afectar al salario real.
- Y, en segundo lugar, una mayor productividad conduce a una menor demanda relativa de fuerza de trabajo, lo que provoca el fenómeno del **paro tecnológico**. El paro, a su vez, presiona a la baja el salario nominal, lo que implica una caída del salario relativo unida al empeoramiento del salario real.

No obstante, es muy importante recordar que ambos efectos se presentan como *tendencias*, no como fenómenos que ocurran necesariamente y en todo momento. Así, una aceleración de la acumulación por circunstancias diversas (desde una fase de recuperación económica hasta la aplicación de políticas económicas expansivas por parte del Estado, por ejemplo) podría provocar aumentos de la demanda de fuerza de trabajo o caídas de su oferta que, bajo determinadas condiciones, darían pie al alza del salario nominal y, con ello, abrirían las puertas a incrementos del salario relativo. Asimismo, la movilización de la clase trabajadora o el fortalecimiento de su poder político podría forzar subidas salariales por medio de la negociación o el conflicto, lo que redundaría en posibles mejoras del salario relativo.

² Este resultado se demuestra así:

$$pv' = \frac{\pi}{w} - 1 = \frac{\frac{vn}{L}}{\frac{v}{L}} - 1 = \frac{vn}{v} - \frac{v}{v} = \frac{v + pv - v}{v} = \frac{pv}{v}$$

¿A qué igualdad puede aspirarse en el marco del capitalismo?

La lógica de funcionamiento de la economía capitalista, basada en la ley del valor, la explotación y la acumulación, hace imposible aspirar a la igualdad distributiva, tanto en términos interclase como intraclase.

La **igualdad interclase**, es decir, la que podría alcanzarse entre los miembros del trabajo y los del capital como las dos clases sociales básicas del modo de producción capitalista, es imposible por definición. Esto ocurre porque el grado de igualdad en la distribución del valor producido se materializa en el coeficiente salarial, variable cuya tendencia, como hemos visto, depende de la evolución del salario relativo. Y puesto que el salario relativo está determinado inversamente por la tasa de plusvalor, es obvio que una mayor igualdad implicaría un grado de explotación decreciente y, por tanto, un empeoramiento de la rentabilidad del capital, que no es sino el motor del sistema capitalista. Así pues, la desigualdad entre clases sociales no sólo es consustancial a la propia lógica de funcionamiento del capitalismo, sino que ha de ser creciente para poder espolear lo suficiente el grado de explotación.

Por su parte, la **igualdad intraclase**, esto es, aquella que se daría entre los miembros de la clase trabajadora, es también incongruente con el funcionamiento del sistema capitalista. Y esto se debe a que suponer que el valor de la fuerza de trabajo de todos los asalariados es igual resulta incoherente con la ley del valor. Esto es así porque la reproducción social de cada tipo de trabajador es distinta, ya que implica cantidades diferentes de tiempo de trabajo socialmente necesario. Por tanto, pretender igualar las retribuciones entre los distintos trabajadores resulta contrario a la lógica del régimen del salariado.

En conclusión, un mayor grado de igualdad distributiva entre las clases sociales o entre los asalariados, aun siendo un objetivo legítimo e, incluso, imprescindible para tratar de conseguir una vida digna y una sociedad vivible, es frontalmente incompatible con la estructura y la naturaleza del capitalismo.

A pesar de ello, tanto los **sindicatos** como el **Estado**, al no estar sometidos directamente a la lógica de la acumulación que el capital, procuran implementar diversos tipos de medidas para reducir la desigualdad estructural del sistema. Para ello, los sindicatos participan en la negociación colectiva, firman convenios salariales y, en su caso, movilizan a los trabajadores para conseguir salarios mínimos o transferencias compensatorias. Por su parte, el Estado aplica los diversos tipos de política económica que tiene a su disposición para tratar de redistribuir los ingresos, ya sea a través de impuestos progresivos, gasto público, políticas de empleo o políticas de rentas.

En cualquier caso, es imprescindible recordar dos cosas fundamentales: 1) que ni los sindicatos ni el Estado pueden actuar más allá del límite que impone la lógica del sistema, que no es otro que la rentabilidad del capital; y 2) que su objetivo final (sobre todo el del Estado) no es tanto eliminar las contradicciones del sistema como evitar cualquier estallido revolucionario derivado de la exacerbación de esas contradicciones y de sus consecuencias materiales, sociales y humanas.

3. Política de rentas

La **política de rentas** es el conjunto de herramientas que el Estado pone en funcionamiento con el fin de influir sobre los salarios. En principio, su objetivo podría ser aumentarlos por encima de su determinación espontánea o favorecer la compresión retributiva para reducir la desigualdad, como decíamos antes. Sin embargo, en términos estructurales, su función fundamental es el control o la represión salarial.

Para ello, existen tres vías posibles:

- La vía directa. Consiste en establecer una regulación específicamente destinada a modificar los salarios en algún aspecto. El ejemplo más habitualmente empleado es el del salario mínimo.
- La vía indirecta. Mediante esta vía, el Estado trata de influir o presionar al capital y a los trabajadores o a arbitrar entre ellos con el objetivo de orientar los salarios en algún sentido. Un ejemplo es el de los llamados pactos de rentas o los procesos de negociación colectiva centralizada.
- La vía referencial. En este caso, el Estado maneja los salarios de los empleados públicos como un mecanismo de referencia en los mercados laborales que influye en la determinación de los salarios del sector privado. De este modo, actúa como líder salarial en la economía.

4. Inflación, salario y paro

Concepto y tipos de inflación

Suele definirse la **inflación** como la subida generalizada del nivel de precios de las mercancías a lo largo de un periodo de tiempo. Una manera alternativa de entenderla es como un proceso de desvalorización del dinero.

A la inversa, la **deflación** es la bajada generalizada del nivel de precios de las mercancías a lo largo de un periodo de tiempo, es decir, la revalorización del dinero.

Las dos formas más habituales de medir la inflación son el deflactor del PIB y el IPC (índice de precios de consumo). El segundo es el que se suele emplear para deflactar el salario, puesto que consiste en un índice que contabiliza la evolución de los precios de los bienes de consumo que conforman la cesta promedio de la clase trabajadora.

Aunque los umbrales exactos son variables, una distinción habitual es la que diferencia entre tres **tipos de inflación según su grado**:

- Moderada: inferior o próxima al 2% anual.
- Rápida: entre el 2 y el 10% anual.
- Galopante: superior al 10% anual, aunque inferior al 50% mensual.
- Hiperinflación: superior al 50% mensual, lo que supone más del 12.000% anual.

Existen dos **tipos de inflación según las mercancías que se incluyan en su medición**:

- Inflación general: es aquella que tiene en cuenta todas las mercancías.
- Inflación subyacente: no contabiliza los precios de la energía ni de los alimentos frescos.

Se supone que la inflación subyacente es menos volátil que la general, puesto que las mercancías que no tiene en cuenta sufren variaciones de precios más bruscas. Además, la subyacente suele ser inferior a la general debido a que los precios de la energía y los alimentos frescos tienden a crecer más deprisa que los demás, aunque no siempre es así.

Efectos de la inflación

Para comprender la naturaleza, las causas y las consecuencias de la inflación es imprescindible entender que no perjudica por igual a todas las clases sociales ni a todos los individuos.

En general, **la inflación perjudica a**:

- **La clase trabajadora**, es decir, a los asalariados, los pensionistas y los parados, así como, por extensión, a sus familias. La razón es que, como veremos luego, los salarios nominales casi nunca suben al mismo ritmo que los precios de los bienes de consumo. Y esto es tanto más acusado cuanto mayor sea la inflación.
- **Los acreedores**. Al reducir el valor del dinero, la inflación disminuye también el valor del servicio de la deuda que los acreedores reciben de sus deudores. La desvalorización de esa deuda se irá agravando más cuanto mayor sea la inflación y más tiempo pase entre la concesión de la deuda y su devolución. A pesar de ello,

los prestamistas disponen de un mecanismo estructural de defensa ante la inflación: los tipos de interés.

- **Los rentistas.** En este caso, si no tienen poder para actualizar las rentas en función de la inflación, entonces se reducirán sus ingresos reales por esta vía. No obstante, la inmensa mayoría de los contratos de arrendamiento incluyen cláusulas de revisión de alquileres según la inflación.
- **Los exportadores.** El perjuicio surge cuando la inflación del país del exportador es superior a la de otros países. El diferencial supone una pérdida de competitividad en los mercados extranjeros, lo que puede provocar pérdidas de cuota de mercado o menores beneficios a los exportadores nacionales (y a los importadores extranjeros). Un mecanismo compensatorio habitual que veremos con más detalle en temas posteriores son los tipos de cambio, ya sea mediante depreciaciones de la moneda nacional cuando son tipos flexibles o a través de devaluaciones gestionadas por el Estado en caso de tipos fijos o intervenidos.
- **Los capitales individuales.** Para cada empresa, una inflación excesiva o imprevista genera problemas de gestión y planificación porque distorsiona sus expectativas de ventas, ingresos y beneficios, lo que dificulta los cálculos de viabilidad de los proyectos económicos.

Por el contrario, **la inflación beneficia a:**

- **El capital en general.** A pesar de lo explicado en el punto anterior, la inflación supone un beneficio para las empresas en su conjunto porque constituye un mecanismo de defensa de los beneficios ante posibles presiones de subidas salariales. Veremos enseguida esta cuestión con más detalle.
- **Deudores.** Las mismas razones que explican el perjuicio que la inflación provoca en los acreedores son las que explican el beneficio que procura a los deudores: la desvalorización del dinero con el tiempo provoca la desvalorización del servicio de la deuda. Esta ventaja es particularmente significativa en el caso de los Estados, puesto que son los mayores deudores con diferencia.
- **Importadores.** Si la inflación en un país es superior a la de otros países, entonces las mercancías procedentes del extranjero resultaran relativamente más baratas en el mercado nacional. De ahí que los importadores (y los exportadores foráneos) salgan ganando, ya que podrán aumentar sus ventas y sus beneficios.
- **Especuladores.** Cuanto mayor es la inflación, mayor es la volatilidad e imprevisibilidad de los precios. Este incremento del riesgo produce, por su propia

naturaleza, mayores oportunidades de ganar dinero mediante la compraventa simple, sin producción de valor, por lo que aumenta las opciones de ganancia para los especuladores.

Salario nominal y salario real

La existencia de la inflación como dinámica continua de desvalorización del dinero hace que el salario monetario permita adquirir una cantidad cada vez menor de mercancías. Para aclarar esta cuestión, es útil diferenciar entre el salario nominal y el salario real.

El **salario nominal** es el salario monetario, es decir, el salario expresado en unidades monetarias a precios corrientes. Por su parte, el **salario real** es el salario expresado en unidades monetarias a precios constantes, es decir, descontando la inflación. El salario real, por tanto, indica la capacidad efectiva de consumo del asalariado, su situación material.

Como es obvio,

- Si el salario nominal aumenta en mayor medida que la inflación, entonces crecerá el salario real.
- Si el salario nominal se incrementa en la misma proporción que los precios, entonces el salario real no variará.
- Y si el salario nominal sube a un ritmo menor que la inflación, entonces el salario real caerá.

Por lo tanto, el salario real es un indicador útil para comprobar la situación material de los asalariados en términos absolutos. Sin embargo, para comprender su situación en términos relativos es necesario analizar el salario relativo y el coeficiente salarial, como veíamos anteriormente. Es importante recordar esto porque, como ya hemos explicado, el salario real puede aumentar sin poner en peligro la explotación y la acumulación si, al mismo tiempo, la productividad crece lo suficiente como para hacer que crezca o se mantenga la tasa de plusvalor. Por tanto, el salario real puede incrementarse incluso aunque caiga el salario relativo.

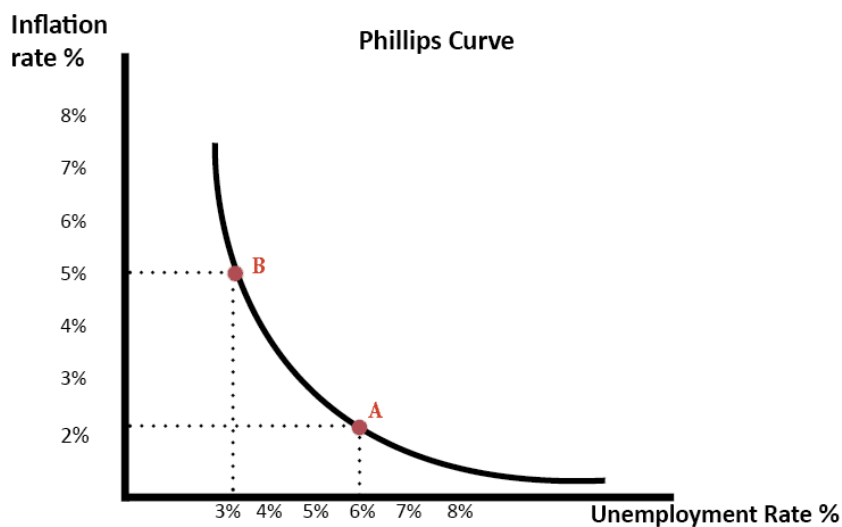
El cálculo del salario real a partir del nominal se hace aplicando un deflactor, es decir, un coeficiente que descuenta el efecto de la subida de precios y permite averiguar, de ese modo, cuánto varía el poder adquisitivo de los asalariados. Para ese cálculo, suele emplearse el índice de precios al consumo (IPC) o el deflactor del PIB.

Inflación y paro: la curva de Phillips

La importancia del paro y la inflación como fenómenos característicos del capitalismo han llevado a diversos intentos de comprender la hipotética relación mutua que puede existir entre ambos.

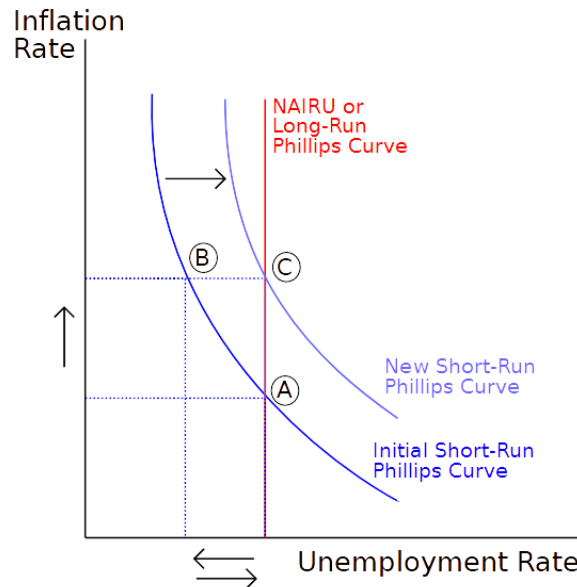
El primer intento con reconocimiento generalizado fue el de William Phillips a finales de los años cincuenta. En un célebre artículo de análisis empírico, el autor neozelandés mostró una aparente correlación inversa entre las tasas de paro y las tasas de variación de los salarios nominales en el Reino Unido, si bien nunca afirmó la existencia teórica de una relación causal entre desempleo e inflación.

Fueron autores neokeynesianos posteriores, entre los que destacan Paul Samuelson y Robert Solow, quienes, transmutando la evolución de los salarios en inflación, utilizaron los resultados empíricos para desarrollar una conceptualización teórica a la que se conoce desde entonces como **curva de Phillips**. Esta curva demostraría una relación inversa entre las tasas de paro y la inflación, lo que supondría la necesidad de gestionar la macroeconomía teniendo en cuenta un inevitable *trade-off* entre ambas variables. En otras palabras, según esas tesis, reducir el paro implica necesariamente un aumento de la inflación, y la reducción de la inflación pasa inevitablemente por el incremento del desempleo.



La coexistencia de elevadas tasas de inflación y de desempleo durante la década de los setenta acabó con el prestigio académico de esta teoría en su versión inicial. Sin embargo, economistas monetaristas y neoclásicos como Milton Friedman o Edmund Phelps no rechazaron la tesis en sus fundamentos básicos, sino que afirmaron que sólo era válida en el corto plazo. Así, la curva de Phillips sólo sería descendente en el corto plazo, pero se haría vertical en el largo plazo debido a que el aumento de la inflación dejaría de tener

efectos en el crecimiento económico y, por tanto, en el empleo. La base de este planteamiento se encuentra en la NAIRU (*Non-Accelerating Rate of Unemployment*), es decir, una suerte de tasa «natural» de paro de carácter estructural que no se puede eliminar con políticas expansionistas. Por tanto, cualquier intento de estímulo económico aplicado para reducirla no serviría más que para aumentar el nivel de precios.



Autores posteriores adheridos a las tesis de las expectativas racionales, como Robert Lucas o Thomas Sargent, han ido más allá al afirmar que, en realidad, la curva de Phillips no es nunca descendente, sino que es vertical en todo momento. Por tanto, desde su punto de vista, las políticas económicas expansivas no son efectivas para reducir el paro ni siquiera en el corto plazo.

Desde el punto de vista de la crítica **marxista** de la economía política, la curva de Phillips no demuestra ninguna causalidad entre inflación y desempleo en el sentido de que políticas económicas expansivas destinadas a acabar con el paro produzcan necesariamente mayores tasas de inflación o, al contrario, que la lucha contra la inflación deba pasar inevitablemente por subidas del desempleo. En realidad, la pretendida curva no es más que una muestra empírica del funcionamiento del ejército industrial de reserva como mecanismo depresor de los salarios. Así, mayor desempleo podría, efectivamente, reducir la inflación porque empuja los salarios a la baja. Y, de manera inversa, un paro más reducido permitiría subidas de los salarios que podrían incidir en mayores precios. Sin embargo, nada garantiza que una política de estímulo fiscal o monetario inflacionaria vaya a reducir por sí sola el paro o que, alternativamente, generar desempleo con políticas restrictivas sirva para atajar la inflación.

Bibliografía

Bhaduri, Amit (1990): *Macroeconomics: The Dynamics of Commodity Production*, Macmillan → cap. 4.

Blanchard, Olivier (2017, 7ª ed.): *Macroeconomía*, Pearson → cap. 8 y 13.

Del Rosal, Mario (2010): “La teoría del salario en Marx”, en Mateo, J.P. y Molero, R. (coord.): *Otra teoría económica es posible. Ensayos críticos de economía política*, Editorial Popular [pp. 31-72]

Gamble, Andrew; Walton, Paul (1976): *El capitalismo en crisis. La inflación y el Estado*, Siglo XXI, 1978.

Gill, Louis (1996): *Fundamentos y límites del capitalismo*, IME, 2022 → cap. 5.

Luxemburg, Rosa (1974): *Introducción a la economía política*, Siglo XXI, 2015 → cap. 5.

Mankiw, N. Gregory (2020, 10ª ed.): *Macroeconomía*, Antoni Bosch → cap. 5 y §14.2

Marx, Karl (1867): *El Capital (vol. I)*, Siglo XXI, 2017 → cap. 3, cap. 24 y sección VI.

— (1865): *Salario, precio y ganancia*, Debarris, 1998.

Phillips, A. W. (1958): “The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957”. *Economica*, 25(100), pp. 283-299.

Pontón, Gonzalo (2016): *La lucha por la desigualdad. Una historia del mundo occidental en el siglo XVIII*, Pasado & Presente.

Shaikh, Anwar (2000): “La explicación de la inflación y el desempleo: una alternativa a la teoría económica neoliberal”, en Guerrero, D. (ed.): *Macroeconomía y crisis mundial*, Trotta → cap. 1.