



www.ieem.edu.uy

ESCUELA DE NEGOCIOS
UNIVERSIDAD DE MONTEVIDEO

EL DESAFÍO DE AJUSTAR SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD

Los potenciales beneficios de ajustar los salarios por productividad van acompañados de desafíos: mecanismos de este tipo exigen conceptos claros, herramientas de medición precisas e instrumentaciones cuidadosas

POR LEONARDO VEIGA
Profesor del IEEM

El Poder Ejecutivo presentó el 30 de junio pasado los lineamientos para el sector privado en la ronda de los Consejos de Salarios. Dentro de dichos lineamientos se encuentran los ajustes por productividad, que se sumarían a los aumentos que se fijarán en los diversos grupos. No es la primera vez que se maneja la idea de realizar este tipo de ajustes. Ha habido ya varios intentos infructuosos de establecerlos como un criterio general.

Para abordar los problemas asociados con los ajustes por productividad primero es necesario comprenderla. ¿Qué es la productividad? Es la relación entre la cantidad de bienes y de servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La empresa recurre a dos recursos productivos básicos: el capital y el trabajo. El capital se retribuye –cuando es propio– por la vía de las ganancias y –cuando es ajeno– por la vía de los intereses, y el trabajo, por la vía de las retribuciones. Una mejora de la productividad implica que la relación entre lo producido y los recursos empleados ha mejorado. Cuando se habla de ajustes de salarios por productividad está implícito que ha habido una mejora de ella.

Lo que no es productividad

A partir de esa conceptualización veamos lo que no es mejora de la productividad.

Un aumento en la intensidad en el uso de los factores de producción no es mejora de la productividad

Supongamos que en una empresa se aumenta un 10% la cantidad de horas trabajadas y se hacen inversiones en equipamiento productivo que también implican un incremento del 10% del stock de bienes de capital que la empresa emplea. Si la producción aumenta un 10% la productividad no ha variado y, si es inferior, ha disminuido. Solo aumentos de la producción que están proporcionalmente por encima de la intensidad en el uso de los recursos



¿Qué es la productividad? Es la relación entre la cantidad de bienes y de servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados

se consideran mejoras de la productividad, lo que se da en llamar mejora en la productividad total de los factores.

La sustitución de un factor de producción por otro no es mejora de la productividad

Imaginemos que somos titulares de una empresa de mantenimiento de jardines y que contratamos a un par de muchachos para que mantengan el césped con cortadoras manuales. Luego de un tiempo se decide comprar una cortadora de césped de tipo tractor con la cual uno solo de los muchachos mantiene en el mismo tiempo que antes todos los jardines. Si se mide la productividad de la mano de obra, se duplicó, en

tanto la cantidad de producción (superficie de césped cortada por unidad de tiempo) es la misma para la mitad de las horas de trabajo. Ahora bien, esa mejora de la productividad no se explica por un trabajador más productivo sino por una mayor intensidad en el uso de capital. Sería poco lógico duplicar el salario de ese muchacho por hacer un trabajo que se ha vuelto menos exigente, al mismo tiempo que los costos asociados al incremento del uso de capital han aumentado (expectativas de retorno de la inversión, intereses por préstamos, costos de mantenimiento, combustible, etc.).

Rentabilidad y productividad son dos conceptos distintos

La productividad es una relación entre recursos empleados y bienes o servicios productivos y no tiene relación el costo de los primeros o los ingresos que genera la comercialización de los segundos. Que los salarios bajen no quiere decir que la productividad de la mano de obra mejore.

De igual forma, si se trata de una empresa exportadora y el precio internacional de los bienes que produce aumenta ello no implica que la productividad vaya a aumentar. Se puede dar incluso que la productividad disminuya. A vía de ejemplo, cuando el precio de la soja aumenta se vuelve rentable cultivar en tierras menos fértiles, donde para la misma cantidad de mano de obra y capital empleado se obtienen rendimientos menores. Cuando los precios de comercialización de un sector productivo son objeto de grandes oscilaciones esto genera un enorme desafío para los sistemas de retribución por productividad. Se puede dar la situación de sectores con rentabilidad en ascenso y productividad descendente o a la inversa. Es lógico suponer que cuando la rentabilidad de una empresa mejora por condiciones de mercado más favorables, los trabajadores aspiren a una mejora de sus retribuciones y es aún más lógico que si existe un régimen de ajustes salariales por

mejoras de productividad este se aplique. Ahora bien, si no existe simetría –es decir, si no se contempla también que los salarios bajen cuando la empresa tiene pérdidas o las productividades se deterioran– la sostenibilidad del mecanismo solo es posible en sectores tremendamente estables tanto en lo que refiere a condiciones externas como internas, situación que raramente se da.

La mejora de la productividad sectorial no es igual a la mejora de la productividad por empresa

Si estamos en un sector donde conviven grandes y pequeñas empresas es muy probable que la combinación de capital y trabajo que cada uno de estos grupos emplea varíen significativamente. Es bastante normal que las grandes empresas sean más intensivas en el uso del factor capital y las pequeñas en el factor trabajo. Supongamos que la productividad de las grandes empresas mejora sensiblemente fruto de inversiones en nuevo equipamiento basado en importantes innovaciones tecnológicas. De la mano del peso de esas grandes empresas es probable que los indicadores agregados reflejarán un aumento sectorial en la productividad total de los factores.

Si los aumentos salariales por productividad son uniformes, con prescindencia del tamaño de las empresas, esto implicará que las pequeñas empresas deberán afrontar aumentos en las retribuciones que no se corresponden a las mejoras de productividad que han tenido.

Lo antes expuesto no implica una posición contraria a asociar las retribuciones a la productividad. Por el contrario, un mecanismo de este tipo es una mejora significativa con relación a la situación actual, en tanto genera un mejor alineamiento de los intereses económicos de trabajadores y empresas.

Lo que hemos procurado resaltar es que sus potenciales beneficios van acompañados de desafíos, en tanto mecanismos de este tipo exigen conceptos claros, herramientas de medición precisas e instrumentaciones cuidadosas. ●