

Un panorama incompleto

Suresh Naidu

EL MODELO ECONÓMICO TRADICIONAL DE DETERMINACIÓN DE SALARIOS NO REFLEJA EL MUNDO REAL

El modelo convencional del mercado laboral, que se enseña en clases introductorias de Economía en todo el mundo, no aporta nada especial acerca de la relación entre los empleadores y los empleados; simplemente adapta el diagrama general de la oferta y la demanda y convierte por arte de magia los precios mínimos en salarios mínimos y los sindicatos en monopolios. Según este modelo, el mercado laboral, al igual que el mercado de las neveras o las zanahorias, se rige por las mismas fuerzas de la oferta y la demanda. Pero como las instituciones y las normas del mercado laboral refrenan estas fuerzas, el modelo las considera meros obstáculos para la eficiencia.

Esta visión de un mercado laboral perfectamente competitivo no es del todo errónea. Pero es incompleta, y centra el pensamiento económico en la oferta y la demanda como únicos elementos que importan para el funcionamiento del mercado laboral. Supone que la ley de precio único —según la cual los productos idénticos tienen el mismo precio en todas partes— se aplica a los trabajadores y los salarios. Así pues, el modelo considera que la oferta de capital humano y la demanda inducida por la tecnología son los únicos factores que inciden en el funcionamiento del mercado laboral; las empresas, la normativa o las instituciones intervencionistas, como los sindicatos y los gobiernos, solo desempeñan un papel limitado. En un modelo de competencia perfecta, los esfuerzos por definir las condiciones de los contratos voluntarios entre trabajadores y empresas (como las negociaciones sindicales o el salario mínimo) suelen considerarse, en el mejor de

los casos, de importancia secundaria y, en el peor, contraproducentes. Como escribió Milton Friedman, “el empleado está protegido contra la fuerza del patrón, porque puede trabajar para otros patrones”.

Pero las implicaciones empíricas de la teoría no se condicen mucho con la realidad. Por ejemplo, en el caso hipotético de una empresa que reduce los salarios en 10%, el modelo de competencia perfecta predice que a la larga *todos* los trabajadores acabarán renunciando para ir a la competencia. No hay nada que las empresas puedan hacer para fijar los salarios, y el mercado determina el valor de un trabajador en cada empresa.

Una dosis de realidad

Pero las estimaciones experimentales y cuasiexperimentales en escenarios relativamente no regulados indican, en todos los casos, que no es esto lo que sucede. La proporción de trabajadores que renuncia en respuesta a un recorte salarial es mucho menor, del orden de 20% a 30%, aún menor en las economías en desarrollo, lo que hace pensar que los empleadores disponen de un margen considerable para fijar los salarios. Ofrecer salarios más altos facilita la contratación y la retención de los empleados, pero el mercado no impone ninguna obligación real a las empresas en materia de salarios, y cada empleador puede tomar sus propias decisiones. En otras palabras, los empleadores ejercen un poder de monopsonio: el equivalente en el mercado laboral del poder de monopolio en el lado de la demanda, que otorga a los vendedores cierto grado de control sobre los precios.

Un hombre porta un cartel que dice "Ningún salario inferior a 8,50/h" frente al Parlamento alemán en 2014, en Berlín, Alemania.



THOMAS TRUTSCHHEL/PHOTOTHEK PARA GETTY IMAGES

La disconformidad con la descripción tradicional del mercado laboral no es algo nuevo. Las críticas más antiguas a este modelo (que es incapaz de predecir el desempleo involuntario, por ejemplo) siguen siendo válidas. Y han surgido nuevas críticas, relativas a la importancia de las empresas, el poder del mercado y las normas culturales.

Sin embargo, el marco convencional sigue siendo el modelo por defecto para la enseñanza y la formulación de políticas económicas, a pesar de las numerosas teorías y datos empíricos que durante la década de 1980 pusieron este modelo en tela de juicio. Antes de CORE Econ (*Curriculum Open-access Resources in Economics*) —un proyecto de cursos de Economía de acceso abierto en el que participo—, el modelo del mercado laboral en los libros de Introducción a la Economía se basaba en alguna versión del modelo de la oferta y la demanda. Aunque se reconoce que otras fuerzas económicas pueden desviarse del modelo básico, este no ha cambiado. Por esta razón, por ejemplo, en el derecho laboral estadounidense persiste el perjuicio de que tanto las empresas como los trabajadores pueden poner fin a una relación laboral de manera fácil y a bajo costo.

Fisuras en los fundamentos

Gran parte de las críticas actuales al modelo convencional del mercado laboral se derivan de las crecientes fisuras empíricas en el paradigma económico:

- Si bien el modelo básico postula que las empresas tienen poca influencia porque se espera que todos los trabajadores que hacen el mismo tipo de trabajo reciban el mismo salario de mercado, está claro que el comportamiento del empleador determina en gran medida los salarios. Los economistas laborales de principios del siglo XX ya habían reunido algunas pruebas al respecto. Ahora, gracias a datos de alta calidad que vinculan directamente a empleadores y empleados, combinados con cuasiexperimentos transparentes, la investigación ha progresado considerablemente.

- Se ha comprobado que algunos salarios de empresas específicas reflejan, en parte, la productividad y rentabilidad de sus empleadores, lo que se contradice con la ley del precio único.
- Es difícil ver qué efectos negativos pueden tener el salario mínimo en el empleo, cuando el modelo de competencia perfecta predice que si se aumenta el salario mínimo los trabajadores menos productivos terminarán siendo despedidos, sin ningún efecto compensatorio en la rotación de personal o el esfuerzo de trabajo.
- Se ha demostrado además que la concentración del mercado laboral tiene una correlación inversa con los salarios y que las fusiones de grandes empleadores conducen a salarios más bajos. Más recientemente se comprobó que los sindicatos y los salarios mínimos mitigan el efecto negativo de la concentración de salarios.
- En forma más directa, las variaciones cuasiexperimentales de los salarios, sin alterar otros factores, solo producen variaciones moderadas en las renunciaciones y las contrataciones.

Todo ello apunta a un monopsonio generalizado en el mercado laboral, en el que las empresas fijan salarios de grupos de trabajadores, pierden a los que encuentran mejores opciones en otros lugares, pero obtienen beneficios del resto.

El monopsonio es solo un eslabón de la cadena que hace que el mercado laboral sea más confuso que el modelo de la oferta y la demanda, pero se recurre con frecuencia a él para explicar las anomalías en el mercado laboral. Esto se debe a que se puede cuantificar a partir de datos empíricos disponibles y conceptualmente no se aleja demasiado de los fundamentos económicos básicos. Basta con atenuar el supuesto de que las empresas dan por sentados los salarios del mercado para obtener una visión del mercado laboral mucho más plausible.

Buscar empleo es difícil

Las grandes empresas fijan salarios para categorías enteras de puestos sin tener que competir, lo que crea un entorno

no competitivo en el lugar de trabajo. La búsqueda de empleo es un proceso costoso, y muchos puestos y vacantes potencialmente adecuados solo circulan de manera informal a través de las redes sociales. Los datos indican que los trabajadores tienen relativamente poca información creíble sobre empleos fuera de sus empresas (Jäger *et al.*, 2022).

El monopsonio en el mercado laboral se explica en gran medida por el hecho de que un empleo no es solo una fuente de ingresos y que la remuneración no es el único criterio a la hora de elegir un trabajo. El empleo también ofrece experiencias sociales y estatus y, en algunos casos, un sentimiento de identidad. Hay muchos aspectos importantes: las relaciones con colegas y supervisores, la distancia al lugar de trabajo, las preferencias y las aptitudes para determinadas tareas, el horario y el tiempo de trabajo. Las personas aprecian el trabajo que sienten que es valorado por otros. Las experiencias subjetivas del trabajo —como el sentido de propósito, el respeto de la jerarquía y el sentido de dignidad— son aspectos importantes para los trabajadores.

Los empleados varían en su interés por un mismo puesto y en su conocimiento de oportunidades de trabajo en otros lugares. Esto da a los empleadores cierto margen para reducir los salarios, con el riesgo de perder a algunos trabajadores que prefieren trabajar en otro sitio, pero conservando a aquellos para quienes ese empleo es el mejor al que podrían aspirar.

La política antimonopolio se ha interesado especialmente en el monopsonio en los mercados laborales. Aunque el análisis antimonopolístico tradicional se ocupa principalmente del bienestar del consumidor, recientes estudios jurídicos y económicos destacan el papel del poder de mercado de los empleadores. Las autoridades antimonopolio de Estados Unidos están llevando a cabo investigaciones, y las directrices recientes sobre fusiones horizontales (combinaciones de empresas del mismo sector) proponen evaluar si las fusiones perjudican a los trabajadores. Además, las autoridades antimonopolio han tomado medidas para regular las cláusulas de no competencia (que limitan las posibilidades de un



Carteles en la calle antes de una manifestación en apoyo al aumento del salario mínimo en Nueva York, abril de 2015.

empleado de trabajar para la competencia) y los acuerdos de no captación (que comprometen a las empresas a no contratar empleados de otras). Ambas son restricciones horizontales (en el mismo sector) que presuntamente reducen la competencia en el mercado laboral.

Poder para fijar salarios

Pero Naidu y Posner (2022) sostienen que las políticas antimonopolio son solo una parte de la solución al problema del monopsonio, ya que gran parte del poder monopsonista de una empresa es inherente al concepto de la mano de obra como elemento fungible, y no es el resultado de restricciones artificiales o de una concentración excesiva en el mercado.

Independientemente de cómo se analice, la oferta de mano de obra no es el único factor que limita las decisiones de las empresas a la hora de fijar salarios. Y el monopsonio es solo uno de los aspectos que las empresas consideran al calcular el nivel de los salarios. Por ejemplo, que los empleadores tengan poder en el mercado no implica necesariamente que lo ejerzan en su totalidad. Hay muchas restricciones contrapuestas, algunas internas, —como la necesidad de motivar a los trabajadores para que se esfuercen y preocupen por su trabajo, el interés de las empresas en construir imperios en lugar de minimizar costos, las normas de equidad y reciprocidad—, y otras externas, como la fijación

de salarios según patrones definidos (cuando las empresas copian los salarios de otras), el salario mínimo y los sindicatos.

Mientras que el interés primordial del monopsonio es atraer trabajadores, estudios pasados sobre los salarios de eficiencia (que se fijan por encima del salario mínimo para retener una mano de obra atractiva) se centran en el comportamiento de las personas una vez que están en el trabajo. Un empleador monopsonista que también desea el esfuerzo de sus empleados debe moderar su poder para fijar los salarios. Muchos estudios en el ámbito de la economía del personal han analizado cómo se estructuran los puestos de trabajo, los equipos y los sistemas de incentivos dentro de una empresa. Pero pocos se han fijado en la interacción de estos aspectos y la diversidad de opciones externas que tienen los trabajadores con igual productividad; un escenario puesto de relieve por el análisis del monopsonio. Por ejemplo, Dube, Giuliano y Leonard (2019) comprueban que las altas tasas de renuncia en respuesta a cambios en la política salarial se deben a una aversión a los cambios arbitrarios e injustos de los salarios.

Ni siquiera queda claro que las empresas estén optimizando sus ganancias. Según el modelo teórico, las empresas establecen los salarios para maximizar sus ganancias. Pero cuando a la gerencia le resulta difícil lograr la optimización, el monopsonio concede a las empresas cierto margen de error. Dube,

Manning y Naidu (2018) documentan un fenómeno generalizado de redondeo de cifras en los datos administrativos, en el que el salario nominal más citado es, notablemente, de \$10,00 durante mucho tiempo. También demuestran que esto no se debe a que a los trabajadores se los haya llevado a pensar que las cifras redondas son artificialmente altas, sino a que los empleadores no fijan los salarios en los niveles exactos para optimizar las ganancias. Este hallazgo coincide con investigaciones recientes que documentan una tendencia generalizada a la fijación de salarios uniformes: los empleadores nacionales establecen salarios mínimos para todo el país, sin tener en cuenta las condiciones del mercado laboral del lugar; o las empresas multinacionales aplican los salarios mínimos del país de origen a sus operaciones en otras partes del mundo. Cuando tienen poder en el mercado laboral, los empleadores no tienen que esforzarse por buscar el salario óptimo que maximice las ganancias; pueden permitirse pagar a los trabajadores más o menos de lo que sería el salario óptimo sin perjudicar sus utilidades. Pero cuando los gerentes empresariales —los que tiene maestrías en administración de empresas, por ejemplo— se enfocan en maximizar las ganancias, los salarios son más bajos y la rotación de personal más alta (Acemoglu, He y Le Maire, 2022).

Algo que queda claro al analizar la fijación de los salarios por parte del empleador es que en el mercado laboral el poder se ejerce mediante un monopsonio sobre los salarios o mediante la amenaza de desempleo. En un mercado laboral en el que la intervención del gobierno es mínima, el poder para fijar los salarios reside implícitamente en los empleadores. La historia de la regulación estatal del mercado laboral se ha caracterizado por el acuerdo de que, por el bien de los trabajadores, debe existir algún contrapeso al poder de los empleadores. Pero algunas de las iniciativas para regular los mercados laborales terminan confirmando más poder a un organismo regulador que no está obligado a rendir cuentas o a un sindicato quizá no democrático, y no a los propios trabajadores. Y por más bien

intencionadas que sean las reformas, si no están bien dirigidas pueden llevar a situaciones en que los trabajadores desempleados compitan por puestos de trabajo y sigan estando en riesgo de no conseguir empleo.

Un instrumento poco eficaz

Así pues, aunque los salarios mínimos son una medida popular para contrarrestar el poder monopsonico, no son muy eficaces y solo pueden incidir en los salarios más bajos de la escala salarial. Cuando se imponen o aumentan los salarios mínimos, el número de empleos de baja productividad puede disminuir, pero la existencia de un monopsonio en el mercado laboral significa que los empleos de alta productividad aumentarán, y el efecto sobre el empleo será, en teoría, indeterminado. Sin embargo, las normas del mercado laboral establecidas a distancia por un organismo regulador que no tiene en cuenta los intereses de los trabajadores afectados tienen más probabilidades de ser demasiado amplias o demasiado limitadas, no consideran las ventajas no salariales valoradas por los empleados y no abordan el problema del monopsonio de empresas de alta productividad en el mismo mercado laboral. Datos recientes indican que, en general, en Estados Unidos los salarios mínimos no se han fijado en niveles demasiado altos.

Existe un renovado interés en el movimiento sindical. La negociación colectiva y sectorial de salarios entre empleadores y sindicatos democráticos puede mejorar la eficiencia, la equidad y el equilibrio de poder en el mercado laboral. Los sindicatos y los representantes laborales poseen información exclusiva tanto sobre las limitaciones que enfrentan sus empleadores como los beneficios no salariales valorados por los trabajadores. Cuando está respaldada por el poder de negociación de una federación sindical más grande o por un mandato del gobierno, la representación eficaz de los trabajadores puede contrarrestar el poder del empleador, de modo que se tengan en cuenta las condiciones específicas del mercado laboral local y del lugar de trabajo. Investigaciones

recientes indican que, al menos en Europa, una mayor representación de los trabajadores tiene pocas consecuencias negativas tangibles. Para frustración de muchos gerentes, la representación de los trabajadores quizás impone también estructuras de gobernanza en el lugar de trabajo, como la regulación del cuidado de los hijos, las licencias por maternidad y paternidad, el teletrabajo, los horarios, los ascensos y las condiciones de salud y seguridad. Pero esto es el resultado de mercados laborales sindicalizados que alteran el equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores. La forma en que se manifiesten estas dinámicas en la práctica dependerá del grado de inclusividad y rendición de cuentas con que operen los sindicatos. Pero una mayor representación de los trabajadores propicia ámbitos de trabajo más democráticos y eficientes que los de la alternativa dominada por los empleadores y sin intervención del Estado. **F&D**

SURESH NAIDU es profesor de la cátedra Jack Wang y Echo Ren de Economía y de Relaciones Públicas e Internacionales en la Universidad de Columbia.

REFERENCIAS:

- Acemoglu, Daron, Alex He, and Daniel Le Maire. 2022. "Eclipse of Rent-Sharing: The Effects of Managers' Business Education on Wages and the Labor Share in the US and Denmark." NBER Working Paper 29874, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Dube, Arindrajit, Laura Giuliano, and Jonathan Leonard. 2019. "Fairness and Frictions: The Impact of Unequal Raises on Quit Behavior." *American Economic Review* 109 (2): 620–63.
- Dube, Arindrajit, Alan Manning, and Suresh Naidu. 2018. "Monopsony and Employer Mis-optimization Explain Why Wages Bunch at Round Numbers." NBER Working Paper 24991, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Jäger, Simon, Christopher Roth, Nina Roussille, and Benjamin Schofer. 2022. "Worker Beliefs about Outside Options." NBER Working Paper 29623, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Naidu, Suresh, and Eric A. Posner. 2022. "Labor Monopsony and the Limits of the Law." *Journal of Human Resources* 57 (S): S284–S323.