



LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Este capítulo se dedica a analizar la teoría clásica de los salarios relativos o, mejor dicho, de las diferencias salariales. Vaya por delante indicar que el interés de los clásicos por esta cuestión fue más bien escaso, si exceptuamos las figuras de Adam Smith y de John Stuart Mill.

Y lo mismo podría decirse de los autores neoclásicos del período que va entre 1870 y 1936. Podría decirse, tal vez sin exagerar demasiado, que la teoría moderna de las diferencias salariales, esto es, la que surge en los años sesenta del siglo pasado a raíz de las primeras investigaciones en el campo del capital humano conecta directamente con una serie de ideas que habían permanecido casi inalteradas desde que la época de Adam Smith.

Consideraremos en este capítulo tres cuestiones. En primer lugar se analizará la teoría de las diferencias salariales expuesta en *La Riqueza de Las Naciones*; esta teoría se enmarca, esencialmente, en un contexto competitivo. En segundo lugar, discutiremos las aportaciones de John Stuart Mill respecto a la importancia de factores no competitivos en la determinación de las diferencias de salarios. Por último,

analizaremos la elaboración que hizo John Elliot Cairnes del concepto de *grupos no competitivos* de J. S. Mill.

1. La teoría de las diferencias salariales en *La Riqueza de Las Naciones*

Conviene señalar, antes de analizar la teoría de las diferencias salariales de *La Riqueza de las Naciones* que, previamente a Adam Smith, Cantillon había apuntado tres razones explicativas de dichas diferencias. Cantillon había señalado que el precio del trabajo era más elevado en los oficios “*que reclaman más tiempo para perfeccionarse*”, en las ocupaciones “*que llevan consigo ciertos riesgos y peligros*” y, por último, en las ocupaciones que precisan “*capacidad y confianza.*”⁴⁷

Estas tres razones las incorporó posteriormente Adam Smith a su análisis de las diferencias salariales, el cual se encuentra principalmente en el capítulo 10 del libro primero de *La Riqueza de las Naciones*.

Smith insertó sus argumentos en el marco de análisis de un mercado de trabajo competitivo. En este marco Smith destaca la idea de que la competencia tiende a igualar las *ventajas netas* (suma de las remuneraciones monetarias y no monetarias) entre las distintas ocupaciones y para individuos diferentes. Las diferencias en los salarios que no anula la competencia se justifican, según Smith, por alguna de las cinco razones que él apunta y que exponemos brevemente a continuación.

⁴⁷ Cantillon (1755) *Ensayo sobre la Naturaleza del Comercio en General*, op.cit., pp. 23-24.

La primera razón, en términos de Smith, es “*la facilidad o dificultad, la limpieza o suciedad, la honra o la deshonra que suponga el empleo.*”⁴⁸ Esto es, la *desutilidad* de los distintos tipos de trabajo. Smith entiende por desutilidad del trabajo la fatiga, el carácter desagradable de la tarea y el coste psicológico originado por la actividad laboral. Su idea central es que, *ceteris paribus*, los trabajos más duros y más molestos conllevan un salario más alto que los más fáciles y agradables. Aquí pueden introducirse también, aunque Smith no lo hizo de forma expresa, elementos externos al propio puesto de trabajo que pueden hacer que éste resulte más o menos atractivo. Por ejemplo, una amplia red de infraestructuras en el entorno del puesto de trabajo o una localización atrayente podría justificar la menor remuneración de un trabajo idéntico a otro localizado en un lugar aislado y poco interesante.

La segunda razón que Smith señaló es “*la facilidad, o dificultad, y el mayor o menor coste del aprendizaje*”. Smith consideró que los individuos ofrecen un trabajo de mayor calidad como resultado del aprendizaje que se logra a través de la formación en un oficio y a través de la educación en general. Vio claro que si todos los trabajadores no son perfectamente intercambiables, los salarios no tienen por qué ser iguales en las distintas ocupaciones. Y añadió, refiriéndose a los salarios de los trabajadores educados, que: “*Se espera que el trabajo que ha aprendido a ejecutar (un hombre educado a costa de mucho trabajo y tiempo) le repondrá, por encima de los salarios usuales, el coste total de su educación con, al menos, los beneficios ordinarios de un capital equivalente.*”⁴⁹

⁴⁸ Adam Smith, *La Riqueza de las Naciones*, op.cit., vol.I, p.182.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 183.

Para Smith, por tanto, las inversiones en capital humano causan diferencias de calidad entre unos trabajadores y otros. La diferencia de salarios entre una ocupación cualificada y otra no cualificada debe reflejar lo que él llamó *costes de aprendizaje del oficio*. En definitiva, para Smith la educación en general y, en particular, los años dedicados al aprendizaje de un oficio suponen una inversión cuyo coste se recupera a lo largo de la vida laboral. Esta idea apenas se volvió a considerar hasta que fue recuperada por la moderna teoría del capital humano, que se inicia con Gary Becker en los años sesenta del siglo pasado.

La tercera razón determinante de diferencias salariales entre ocupaciones es, según Smith, “*la continuidad o eventualidad del empleo*”.⁵⁰ Según Smith las profesiones cuya demanda fluctúa en el tiempo conllevan remuneraciones irregulares; pero estas remuneraciones son superiores a las que obtienen trabajadores de características similares en empleos más estables. Se produce así una diferencia salarial positiva a favor de los trabajadores que prestan sus servicios en sectores cuya demanda fluctúa respecto de los trabajadores de sectores cuya demanda es más estable. La idea que parece inspirar a Smith para sostener este argumento es que los individuos manifiestan *aversión al riesgo* cuando valoran la posibilidad de acceder a ocupaciones en las que los rendimientos son irregulares. Así pues, si la generalidad de los trabajadores prefieren las ocupaciones de ingresos regulares a las de ingresos irregulares, en estas últimas deberá obtenerse un salario medio más elevado.

⁵⁰ *Ibidem*, p.184.

La cuarta razón determinante de diferencias salariales que Smith indicó es “*la mayor o menor responsabilidad que se deposite en los trabajadores.*”⁵¹ Se refirió de este modo a la responsabilidad que los distintos puestos de trabajo exigen. Según Smith los puestos que exigen mucha responsabilidad conllevan salarios más altos. Ello podría deberse a que la responsabilidad es una carga para el individuo: esa carga aumenta la desutilidad del trabajo y, por tanto, justifica un salario más elevado.

Aunque esta interpretación es perfectamente admisible podemos apuntar otra explicación, en la línea de la interpretación que J. S. Mill hizo de este punto concreto. La responsabilidad puede concebirse como una cualidad que solamente poseen algunos individuos. Puede interpretarse entonces la responsabilidad como un recurso escaso por el que hay que pagar un precio. Por lo tanto, los trabajadores *responsables* obtienen un salario más elevado porque poseen una *cualificación* específica.⁵² La remuneración más alta que obtienen los trabajadores responsables tendría entonces un componente de *renta diferencial*.

La quinta y última razón que Adam Smith señaló es “*la mayor o menor probabilidad de éxito.*”⁵³ Para Smith las profesiones de rendimientos *extremadamente* variables e impredecibles suelen estar *congestionadas* por lo que los salarios medios de

⁵¹ *Ibidem*, p. 186.

⁵² Blaug (1985) señala que lo que Smith quizás sugiera al tratar la *responsabilidad* como factor determinante de diferencias salariales es la idea de que los trabajos de responsabilidad ofrecen muchas oportunidades para el robo y la extorsión por lo que hay que ofrecer incentivos en forma de mayores salarios a los trabajadores para que se comporten de la mejor manera posible. La diferencia salarial imputable a la responsabilidad se interpreta entonces como una *póliza de seguro* contra el robo y la traición de la confianza. No obstante, aceptar esta interpretación nos llevaría a entrar en aspectos relacionados con la información asimétrica que difícilmente pueden atribuirse a Smith. Véase M. Blaug (1985), *Teoría Económica en Retrospección*, F.C.E. España, Madrid, p. 78.

⁵³ Smith, *La Riqueza de las Naciones*, op.cit., vol.I, p. 187.

estas ocupaciones suelen ser relativamente bajos. En relación con esto Smith parece suponer que los individuos son *proclives al riesgo*. Smith extrajo esta idea de algunas observaciones casuales del comportamiento de los individuos en los juegos de azar, de la temeridad de muchas conductas y la escasa capacidad que mucha gente tiene para prever los riesgos.

Pensaba Smith que los individuos que suelen desempeñar ocupaciones caracterizadas por una *incertidumbre extrema* en los rendimientos tienden a sobrevalorar la probabilidad de ganancia y a infravalorar la probabilidad de pérdida. Estas profesiones cuentan, por tanto, con una oferta excesivamente abundante que tiende a deprimir los salarios.

A modo de recapitulación puede decirse que la teoría de las diferencias salariales de Adam Smith surge del siguiente principio: siempre que tengamos un conjunto (se entiende que suficientemente grande) de trabajadores perfectamente intercambiables los unos por los otros, y siempre que los trabajos a los que pueden acceder esos trabajadores resulten igualmente atractivos para todos ellos, es de esperar que los salarios de todas las ocupaciones sean idénticos. Las diferencias de salarios en este contexto no se podrían justificar. Si hubiera diferencias entre unas ocupaciones y otras, los trabajadores dejarían de ofrecer su trabajo en las ocupaciones de salarios bajos y las ofrecerían en las ocupaciones de salarios altos. Los movimientos de trabajadores de unos sectores a otros harían, por lo tanto, que el salario fuese homogéneo en todas partes.

De acuerdo con el argumento anterior la existencia de diferencias salariales solo puede explicarse por dos vías: o bien porque no todos los trabajos son igualmente atractivos; o bien porque no todos los trabajadores son perfectamente intercambiables.

En la primera vía encajarían perfectamente la primera, la tercera y la quinta de las razones que señaló Smith. También encajaría la cuarta razón si se adopta la interpretación de que la responsabilidad es una carga que aumenta la *desutilidad* del trabajo. Por su parte, en la segunda vía se incluirían la segunda razón y también la cuarta si se adopta la interpretación de la responsabilidad como una *cualificación* específica de los trabajadores.

Para terminar puede señalarse que aunque Smith no construyó una teoría de la demanda de trabajo, su análisis de las diferencias salariales es fundamentalmente correcto. Los cambios en la demanda de una u otra clase de trabajo producen variaciones en los niveles salariales que pueden llevar de forma transitoria a aumentos o disminuciones en las diferencias de remuneración. Pero a la larga los salarios tenderán a ser uniformes para los trabajadores de iguales características; y diferirán cuando los trabajadores sean desiguales en habilidad *natural*, en educación, en gusto, en actitud frente al riesgo, etcétera.

La existencia de diferencias salariales entre trabajadores homogéneos no podría justificarse en un contexto de competencia perfecta. Sólo tendría sentido si existen desviaciones más o menos importantes del ideal competitivo. La existencia de barreras a la movilidad al trabajo podría, por ejemplo, generar diferencias salariales entre trabajadores homogéneos.

Smith reconoció que la costumbre desempeñaba un papel muy importante en la estructura de salarios. Por ejemplo, el amor a la familia o el apego al lugar de origen podían quitar movilidad a la mano de obra. Lo mismo ocurría con las leyes de pobres y las leyes de asentamiento vigentes en la Inglaterra de su época y con todas las normas restrictivas que imponían los gremios. Smith vio con claridad que todos estos factores institucionales constituían obstáculos para la libre movilidad del trabajo que dificultaban los ajustes competitivos y generaban de manera *artificial* diferencias salariales. En la segunda parte del capítulo 10, libro primero, de *La Riqueza de las Naciones* Smith se expresaba en los siguientes términos: *“Las enormes desigualdades salariales que solemos encontrar en lugares de Inglaterra no muy distantes entre sí probablemente se deben a la obstrucción que la ley de residencia supone para los hombres indigentes que trasladarían su trabajo de una parroquia a otra de no mediar los certificados (documentos expedidos por las parroquias necesarios para que los indigentes adquiriesen la condición de residentes) [...]. Por lo tanto la escasez de mano de obra en una parroquia no siempre puede compensarse con la abundancia en otras, como sucede habitualmente en Escocia y, según creo, en todas las naciones en donde no hay obstáculos para cambiar de residencia.”*⁵⁴

Puede decirse que Smith se limitó a reconocer la existencia de factores institucionales que obstaculizaban la movilidad de los trabajadores. No profundizó ni en las causas ni en los efectos adicionales de esos factores.⁵⁵

⁵⁴ *Ibidem*, vol. I, p. 220.

⁵⁵ En el capítulo 7 de este trabajo se discuten con detalle todos los argumentos que plantearon los economistas clásicos en su análisis de las leyes de pobres y, en particular, de las leyes de residencia (asentamiento).

2. Aportaciones de John Stuart Mill: el concepto de grupos no competitivos

-

J. S. Mill retomó las ideas anteriores de Smith sobre los factores determinantes de las diferencias salariales en el capítulo 14 del libro segundo de sus *Principios*.

Puede decirse que, en general, Mill aceptó los argumentos de Smith y la idea de que el ajuste competitivo tiende a igualar las *ventajas netas* para distintas ocupaciones e individuos.

No obstante, también realizó algunas aportaciones originales. Éstas se refieren fundamentalmente a la importancia de los *factores no competitivos* como generadores de diferencias salariales y a la interpretación de algunas diferencias salariales como *renta diferencial*.

Mill admitió íntegramente las explicaciones de Smith sobre tres de los cinco factores determinantes de diferencias salariales que se han señalado en el apartado anterior: la *desutilidad* de los diferentes empleos, la *regularidad o irregularidad* del empleo y la *incertidumbre extrema* de los rendimientos de algunos tipos de empleo.

En cuanto a la *responsabilidad* como factor que conlleva un salario más elevado la argumentación de Mill introdujo, como se ha señalado anteriormente, la interpretación que la considera una cualidad especial de los trabajadores. Para Mill la responsabilidad (o grado de integridad) que se requiere en algunos empleos es una condición que muy pocos trabajadores poseen. En este contexto Mill supo ver que el concepto de renta no tenía por qué estar restringido a la tierra y que podía aplicarse a cualquier otro factor, incluyendo el trabajo. El trabajador responsable no era más que un *factor productivo con un empleo específico*. La diferencia salarial que obtienen los

trabajadores responsables se puede interpretar como una *renta diferencial* que remunera a un factor productivo por encima de su coste de oportunidad.

En cuanto a las diferencias de capital humano como factor determinante de diferencias salariales, Mill compartió el argumento de Smith. Los gastos en educación y el coste de aprender un oficio suponen una inversión que lleva a que se produzcan diferencias de calidad entre unos trabajadores y otros. La diferencia de salario entre una ocupación cualificada y otra no cualificada debería reflejar, por tanto, el coste de la inversión realizada.

Pero Mill añadió algunas ideas nuevas respecto al papel de la educación en la generación y mantenimiento de diferencias salariales. Mill vio que la falta de educación aislaba de la competencia a los trabajadores de algunas profesiones. Al menos una parte de la diferencia de remuneración que obtienen los individuos educados tiene su origen, según Mill, en algún tipo de barrera institucional que impide a los individuos acceder a la educación.

Mill consideraba que la simple *adscripción* a una determinada clase social funcionaba como la principal barrera institucional a la movilidad del trabajo. Por ello se expresaba en los siguientes términos: “*En realidad, hasta ahora ha sido tan completa la separación, tan violenta la línea de demarcación entre las diferentes clases de trabajadores, que casi equivale a una distinción hereditaria de casta, reclutándose casi siempre los que han de llenar cada oficio entre los hijos de los que ya pertenecen al mismo, o a otros de la misma categoría social [...]. En consecuencia los salarios de cada clase se han regulado hasta ahora por el aumento de su propia población, más que por la población general del país.*”⁵⁶

⁵⁶ J.S. Mill, *Principios de Economía Política*, edición de W. J. Ashley, op. cit., libro segundo, capítulo 14, pp. 349-350.

Mill veía, además, que el propio sistema educativo de la Inglaterra de su tiempo contribuía a acentuar la importancia que tenía la pertenencia a una clase social para explicar el nivel de ingresos de cada individuo. Podría decirse que, por un lado, la competencia actuaba como una fuerza niveladora únicamente dentro de los conjuntos de ocupaciones adscritos a una misma clase social. Por otro lado, la falta de educación funcionaba como freno a la movilidad laboral entre cada uno de esos conjuntos de ocupaciones y creaba, según Mill, *grupos no competitivos* en el mercado de trabajo.

Hay que destacar sin embargo que Mill no creía que esta situación fuese irreversible. Mill se expresó al respecto en estos términos: *“si bien es cierto que, por regla general, la remuneración del trabajo calificado, y, en especial de cualquier trabajo que requiere una buena instrucción, es de naturaleza monopolista, por efecto de la imposibilidad en que se encuentra la masa del pueblo de obtener esa instrucción, no es menos cierto que la política de las naciones, o la generosidad de los particulares, hizo mucho en tiempos pasados para contrarrestar los efectos de esa limitación de la competencia[...].”*⁵⁷

Mill añadió que un sistema educativo adecuadamente regulado podía convertirse en un instrumento de nivelación social. La difusión de la educación permitiría la destrucción de las barreras institucionales a la movilidad del trabajo. Pero Mill no pensaba en un sistema de educación pública y gratuita. Él mantenía que *“un gobierno no debe de pretender el monopolio de la instrucción , ya sea en sus grados más bajos ya en los más altos; no debe ejercer ni su autoridad ni su influencia para inducir a la gente a recurrir a sus maestros con preferencia a otros, y no debe conceder ventajas especiales a los que han recibido su instrucción del estado.”*⁵⁸ Mill defendía un sistema educativo en el que la

⁵⁷ *Ibidem*, p. 350.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 817.

educación básica fuese obligatoria y en el que el Estado diera un apoyo pecuniario (a través de subvenciones o becas) a las familias más pobres de forma que estuviese garantizado para todo el mundo el acceso a la educación básica.

Para terminar con el análisis de los salarios relativos de Mill es preciso señalar la mención que hizo de los sindicatos en el capítulo 14 del libro segundo de sus *Principios*. Aquí Mill atribuye a los sindicatos en determinadas profesiones el mismo efecto sobre la movilidad del trabajo que tenían las antiguas leyes de los gremios. Para Mill los sindicatos, cuando consiguen limitar la oferta de trabajadores, son capaces de obtener para sus miembros salarios superiores a los que obtendrían si el sindicato no existiese; por lo tanto, los sindicatos constituyen un elemento no competitivo que puede generar y mantener diferencias salariales entre trabajadores homogéneos.

3. Los grupos industriales no competitivos de John Elliot Cairnes

Cairnes quiso desarrollar el concepto de grupos no competitivos más allá de los límites señalados por Mill. Sostuvo que la mano de obra de un país no era móvil entre ciertas ocupaciones que se agrupaban en lo que llamó *grupos industriales no competitivos*.⁵⁹

Para Cairnes la economía se compone de una serie de grupos industriales claramente separados. En cada uno de esos grupos tanto los trabajadores como los capitalistas (en menor medida) están aislados por barreras que los separan del resto de

⁵⁹ La referencia general sobre este punto la constituye el capítulo 2 de la parte 1 de la ya citada obra de Cairnes, *Some Leading Principles of Political Economy*.

los grupos. Dentro de cada uno de estos grupos existe, según Cairnes, una competencia efectiva, que se encarga de homogenizar las tasas de beneficio. Así pues, dentro de cada grupo se sigue manteniendo el principio general de la teoría clásica del valor - la igualdad entre precio y coste de producción - incluyendo en ese último tanto el salario competitivo como la tasa de beneficio *normal* del grupo correspondiente. Pero entre cada grupo, los salarios y las tasas de beneficios no se igualan debido a la imposibilidad de movimiento de la mano de obra y del capital.

Para determinar los salarios relativos y tasas de beneficio relativas en los diversos grupos industriales Cairnes adoptó un enfoque similar al de la teoría del comercio internacional, la cual presupone que no hay movilidad de factores a través de las fronteras pero sí movilidad de las mercancías. Visto de esta manera, Cairnes recurrió al concepto de demanda recíproca de Mill. Él concebía los intercambios entre los distintos grupos industriales como intercambios entre países: cada grupo cuenta con unos factores de producción dados, trabajo y capital, y produce unos productos determinados que intercambia con los demás grupos. Las demandas recíprocas de los distintos grupos determinan la estructura de los precios relativos de las mercancías del mismo modo que, de acuerdo con Mill, las demandas recíprocas de cada país determinan los precios internacionales de los bienes. Esto a su vez lleva a unas relaciones determinadas entre las tasas de salario y las tasas de beneficio vigentes en cada grupo.

Esta argumentación de Cairnes plantea todas las complicaciones formales de un modelo de comercio internacional de n países, m mercancías y k factores de producción. Aunque un modelo de esta clase podría tener una solución que determinase los precios relativos de las mercancías, el precio de cada factor en cada país (grupo industrial) y las

producciones de cada país (grupo industrial), nos quedaría sin explicar lo fundamental. Nos quedaríamos sin saber qué es lo que separa a unos grupos de otros, es decir, no sabríamos en qué consisten las barreras que separan a unos grupos industriales de otros y en qué radica la fuerza de las mismas.

Por esto, no puede decirse que Cairnes aportara nada esencial que mejorase la idea de Mill sobre los grupos no competitivos.