

ARTÍCULOS

NUEVA EVIDENCIA PROCEDENTE DE UNA ENCUESTA SOBRE EL PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS EN EUROPA



A partir de la información proporcionada por una encuesta realizada a nivel de empresas en un amplio conjunto de Estados miembros, en este artículo se presentan las conclusiones de varios trabajos de investigación recientes que contribuyen a entender mejor el proceso de determinación de los salarios en la zona del euro y en otros países de la UE. Las principales conclusiones de estos trabajos pueden resumirse como sigue: la frecuencia de los cambios salariales es menor que la de los ajustes de precios, y los cambios en los salarios tienen un mayor grado de sincronización que las modificaciones de los precios. Además, muchos de estos cambios se concentran en el mes de enero. La transmisión de los salarios a los precios es intensa en empresas donde la participación de los costes salariales en los costes totales es elevada, y queda mitigada si las empresas están expuestas a una competencia elevada o si su cuota de exportación es elevada. Se dispone de evidencia de la existencia de rigidez a la baja de los salarios, pero la forma predominante de rigidez (nominal frente a real) en un país determinado depende de aspectos institucionales del proceso de fijación de salarios, como el grado de indicación, que varía considerablemente en los distintos países. Los resultados de la encuesta indican que las empresas utilizan diversas vías para ajustar los costes laborales, más allá de las modificaciones del salario base (por ejemplo, reducción del componente variable del salario, reducción de las percepciones no salariales, cambios en las prácticas de trabajo, reducción de los ascensos y sustitución de trabajadores que han dejado la empresa por otros peor remunerados). Por último, los salarios de los trabajadores recién contratados están determinados fundamentalmente por factores internos como el convenio colectivo o el salario de trabajadores similares en la empresa, más que por las condiciones externas del mercado de trabajo.

I INTRODUCCIÓN

Entender correctamente los patrones, las causas y las implicaciones de la evolución de los costes salariales y laborales es un requisito fundamental para una gestión eficaz de la política monetaria. Los costes salariales son un destacado factor determinante de los precios. Las conclusiones de la Red de Persistencia de la Inflación (*Inflation Persistence Network* - IPN), una red de investigación del Eurosistema que ha analizado las características y los determinantes de las prácticas seguidas en la determinación de los salarios en la zona del euro, sugieren que el comportamiento inercial de los salarios es una importante causa de la rigidez de los precios en la zona del euro¹. Estas conclusiones hacen que las políticas de fijación de salarios sean uno de las principales motivos de preocupación de los bancos centrales. En términos más generales, el conocimiento de las características y de los factores que determinan la fijación de salarios es fundamental para entender el proceso de transmisión de la política monetaria y las posibles disyuntivas que puede tener que afrontar la política monetaria. La flexibilidad salarial también reviste gran importancia para el funcionamiento correcto de una unión monetaria formada

por varios países con mercados de trabajo nacionales segmentados, como es el caso de la zona del euro. El grado de flexibilidad de los precios y de los salarios, entre otros factores, determinará el ritmo y el coste del ajuste necesario en caso de que surjan desequilibrios macroeconómicos. La identificación de las características de las rigideces salariales es esencial en la elaboración de políticas estructurales adecuadas que faciliten este proceso de ajuste.

En este contexto, el Eurosistema ha creado una nueva red de investigación, la Red de Investigación sobre la Dinámica Salarial (*Wage Dynamics Network* - WDN), formada por investigadores del BCE y de 24 bancos centrales nacionales (BCN) de la Unión Europea, con el fin de realizar un estudio en profundidad de las características y las causas de la evolución de los costes salariales y laborales en la zona del euro y en otros países de la UE. La WDN ha seguido tres líneas de investigación. La primera examina los aspectos empíri-

¹ Véase Altissimo F., M. Ehrmann y F. Smets (2006), «Inflation and price-setting behaviour in the euro area», Occasional Paper n.º 46, BCE, y el artículo titulado «El proceso de determinación de precios en la zona del euro», en el Boletín Mensual de noviembre del 2005.

cos de la evolución de los costes salariales y laborales en la zona del euro, en términos agregados, por países y por sectores, y realiza un análisis estructural de sus factores determinantes y de su interrelación con la evolución de la inflación. La segunda línea de investigación se centra en datos microeconómicos sobre salarios, con el fin de analizar su comportamiento y las posibles rigideces existentes en los distintos países y sectores de la zona del euro, así como sus implicaciones para los costes laborales y la fijación de precios. Por último, la WDN ha realizado una encuesta ad hoc sobre el proceso de fijación de los salarios y de los precios a nivel de empresas. En este artículo se presenta un primer conjunto de conclusiones basadas en esta encuesta. La encuesta constituye una fuente única de información que sirve para ampliar nuestros conocimientos acerca de las prácticas de fijación de salarios, la frecuencia de las modificaciones de los precios y de los salarios, y los vínculos entre la rigidez de los salarios y la de los precios en Europa. La encuesta presenta nuevos datos sobre los motivos de la existencia de distintos tipos de rigidez salarial y sobre su magnitud y, además, analiza diversas vías de ajuste de los costes laborales más allá de las modificaciones del salario base. La encuesta también aborda el modo en que los salarios se ajustan a distintas perturbaciones económicas procedentes del lado de la demanda o de la oferta.

Una de las ventajas de realizar una encuesta ad hoc a empresas es su flexibilidad, ya que permite preguntarles directamente sobre aspectos importantes de la determinación de salarios y precios, y obtener datos que de otra manera sería difícil recopilar. Por ejemplo, el nivel de competencia que afronta la empresa, o la repercusión de los convenios colectivos a nivel de empresa frente a mecanismos de fijación de los salarios más centralizados, resultan difíciles de valorar de otro modo, y suelen ser inobservables en bases de datos elaboradas a partir de registros administrativos o de encuestas a hogares. Esta información a nivel de empresas hace que sea posible examinar los efectos de las características de las empresas y del entorno institucional en el que operan sobre la determinación de los salarios y de los precios. Las encuestas a empresas también

suelen tener la ventaja de que proporcionan información más precisa sobre los salarios que las encuestas a hogares. No obstante, es necesario tener presentes algunos inconvenientes inherentes a este tipo de encuestas, como unas tasas de respuesta bajas y posibles malentendidos al interpretar las preguntas. Además, el contexto macroeconómico concreto imperante en las fechas en que se realizó la encuesta puede haber influido en las respuestas.

El artículo se estructura de la siguiente manera: en la sección 2 se describen las principales características de la encuesta, mientras que en la sección 3 se analizan determinados aspectos institucionales del proceso de fijación de salarios, concretamente el ámbito de la negociación colectiva y los mecanismos de indiciación. En la sección 4 se presentan regularidades empíricas sobre el ajuste de precios y salarios y su interrelación, y en la sección 5 se examina la existencia de rigideces salariales a la baja y se consideran diversas vías de ajuste de los costes (aparte de las modificaciones del salario base) que son relevantes para las empresas europeas. La sección 6 se ocupa de las reacciones de las empresas ante distintas perturbaciones, y en la sección 7 se presentan las conclusiones.

2 DATOS Y MUESTRA

La encuesta de la WDN fue realizada por 17 BCN entre finales del 2007 y la primera mitad del 2008 a partir de un cuestionario armonizado, y proporcionó un conjunto único de datos de diferentes países sobre la fijación de salarios y precios sin precedentes en términos internacionales en lo que respecta a la cobertura geográfica y a la sectorial. La cobertura sectorial de la encuesta incluye: manufacturas, energía, construcción, comercio y transporte, servicios de mercado, intermediación financiera y, en algunos países, servicios no de mercado. El tamaño total de la muestra asciende a unas 17.000 empresas y, por su diseño, está relativamente equilibrada por categorías de tamaño de las empresas en cada país y en los sectores considerados. Su distribución sigue de cerca la distribución del empleo en el sector privado del país en cuestión. No obstante, el tamaño de la

muestra varía en los distintos países en términos absolutos y en relación al número de empresas de cada país. Por tanto, se han construido pesos individuales para cada empresa, con el fin de que la muestra sea representativa de la cantidad total de empresas en cada país y del número de trabajadores a los que la empresa representa en un país determinado². Este artículo se centra en quince países (Austria, Bélgica, República Checa, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Irlanda, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovenia y España) de los que se dispone de datos totalmente armonizados³. Los datos de Alemania se muestran cuando son comparables con los de los demás países⁴.

3 ALGUNOS ASPECTOS INSTITUCIONALES DE LA FIJACIÓN DE SALARIOS

La encuesta armonizada de la WDN proporciona información a nivel de empresas sobre varios aspectos institucionales de la fijación de salarios, como el ámbito de la negociación colectiva, la cobertura de los convenios colectivos y el grado de indicación de los salarios. Dada la heterogeneidad institucional de los mercados de trabajo europeos, esta información resulta especialmente interesante⁵.

3.1 LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Uno de los factores institucionales que probablemente desempeñen un papel importante en la evolución de los salarios y, en líneas más generales, en el funcionamiento del mercado de trabajo, es el grado de centralización de la negociación de los convenios colectivos. En la encuesta se preguntó a las empresas si aplican un convenio colectivo negociado fuera de la empresa y/o a nivel de la empresa⁶. Este último tipo de convenio suele considerarse más flexible que el primero, en el sentido de que ofrece mayor margen a las empresas para reaccionar ante circunstancias económicas específicas de cada empresa.

El porcentaje de empresas que aplican algún tipo de convenio colectivo es muy elevado en los paí-

ses de la zona del euro considerados (en torno al 95%, en promedio, como se muestra en la columna 3 del cuadro 1). En cambio, en los países no pertenecientes a la zona del euro, sólo alrededor de una cuarta parte de las empresas (el 27,7%) lo aplican. Las diferencias entre los países que pertenecen y los que no pertenecen a la zona son asimismo reseñables si se consideran por separado los convenios colectivos firmados a nivel de empresa (columna 1) y los firmados fuera del ámbito de la empresa (columna 2). Estos últimos predominan en los países de la zona del euro, mientras que los convenios negociados a nivel de la empresa predominan en los países que no pertenecen a la zona. Las empresas más grandes parecen aplicar más convenios colectivos a nivel de empresa y, en cuanto a los sectores, la construcción y el comercio parecen aplicar menos convenios de este tipo.

La evidencia recopilada por la encuesta de la WDN también confirma algo ya sabido, el hecho de que el porcentaje de trabajadores acogidos a algún tipo de convenio colectivo es muy elevado en los países de la zona del euro (columna 4). En cambio, los países no pertenecientes a la zona del euro presentan niveles muy reducidos de cobertura, y el más bajo corresponde a Estonia. Esto es acorde con la información complementaria disponible sobre las características de la negociación

2 La muestra utilizada en este artículo no incluye empresas con menos de cinco trabajadores.

3 Los países de la zona del euro son Austria, Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Irlanda, Países Bajos, Portugal, Eslovenia y España. Los países no pertenecientes a la zona del euro son la República Checa, Estonia, Hungría, Lituania y Polonia.

4 Dado que el cuestionario no estaba totalmente armonizado, no pueden utilizarse en su totalidad los datos de la encuesta correspondientes a Alemania. Todavía no se dispone de datos de Luxemburgo.

5 Existe una extensa literatura sobre el papel de los factores institucionales de la negociación colectiva en la determinación de los resultados del mercado de trabajo, los niveles de los salarios, la dispersión salarial y la flexibilidad salarial. Para más información sobre una encuesta reciente, véase Freeman R. (2007), «Labour Market Institutions around the World», Working Paper n.º 13242, NBER.

6 Los convenios colectivos fuera del ámbito de la empresa incluyen los negociados a nivel regional, sectorial, profesional o nacional. No obstante, en el caso de Grecia, se han excluido los convenios negociados a nivel nacional, que son vinculantes para todas las empresas, y los trabajadores cubiertos exclusivamente por el convenio de ámbito nacional, lo que explica por qué la cobertura de este país es inferior al 100% en las columnas 2 y 4 del cuadro 1.

colectiva por países y sectores (véase la información de la última columna del cuadro 1).

3.2 INDICIACIÓN

En el cuestionario de la encuesta de la WDN se incluían dos preguntas relacionadas con la indicación de los salarios a la inflación. En la primera pregunta se pedía a las empresas que indicaran si aplican una política salarial para adaptar el salario base a la evolución de la inflación. En caso afirmativo, se les pedía que señalaran si el ajuste es automático o no y, con independencia de que sea o no automático, si está ligado a la inflación pasada o a la esperada.

En el cuadro 2 se presenta un resumen de las políticas de ajuste de los salarios en los distintos países, y muestra que en todos los países incluidos en la muestra (con la excepción de Italia), una propor-

ción significativa de empresas aplica alguna modalidad de ajuste de los salarios a la inflación. Esta práctica está particularmente extendida en Bélgica (98%) y en España (70%), donde predomina la indicación automática. En la mayor parte de los países, los ajustes están ligados a la inflación pasada. Únicamente en el caso de Portugal la inflación esperada parece ser más importante que la pasada en la determinación de los salarios. La política de adaptar el salario base a la inflación es algo menos habitual en la zona del euro (34% de las empresas) que en el conjunto de la muestra que cubre la encuesta (35%). En Alemania no se preguntó expresamente a las empresas si aplican o no una política de ajuste del salario base a la inflación. No obstante, cuando se les preguntó acerca de los dos factores determinantes de los incrementos salariales más recientes, el 27% de las empresas alemanas participantes en la encuesta contestaron que la inflación había sido uno de estos factores.

Cuadro 1 Negociación colectiva - ámbito y cobertura, por países

País	Porcentaje de empresas con convenio colectivo			Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	
	Negociación a nivel de la empresa	Negociación a otros niveles	Negociación a cualquiera de estos niveles		
Austria	23,3	96,2	97,8	94,5	H
Bélgica	35,3	97,9	99,4	86,3	H
República Checa	51,4	17,5	54,0	50,2	M
Alemania	8,2	51,6	59,7	n.d.	M
Estonia	10,4	3,4	12,1	8,7	L
España	16,9	83,1	100	96,8	H
Francia	58,7	98,8	99,9	67,1	H
Grecia	20,8	85,6	93,4	91,0	H
Hungría	19,0	0,0	19,0	18,4	L
Irlanda	18,1	48,2	54,2	29,4	n.d.
Italia	42,9	99,6	99,6	92,2	H
Lituania	23,1	0,8	24,4	15,6	VL
Países Bajos	30,1	45,4	75,5	67,6	H
Polonia	21,4	4,7	22,9	19,3	L
Portugal	10,0	58,9	62,1	90,0	H
Eslovenia	25,7	74,3	100,0	n.d.	H
Total	33,1	65,4	76,5	63,4	
Países de la zona del euro	35,7	87,7	94,7	83,3	
Países no pertenecientes a la zona del euro	26,3	6,0	27,7	24,1	

Fuente: Babecký et al., 2008 (para conocer la referencia completa, véase la nota 16).

Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. Las cifras agregadas de las columnas «Total» y «Países de la zona del euro» no incluyen Alemania. Última columna: nivel de cobertura de los convenios colectivos, obtenido de Du Caju, P., E. Gautier, D. Momferatou y M. Ward-Warmedinger (2008), «Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan», Working Paper n.º 974, BCE. VL = muy bajo (es decir, entre el 0% y el 25% de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos); L = bajo (entre el 26% y el 50%); M = moderado (entre el 51% y el 75%); H = alto (entre el 76% y el 100%). La suma de las cifras de las columnas «Negociación a nivel de la empresa» y «Negociación a otros niveles» no es la de la columna «Negociación a cualquiera de estos niveles», ya que algunas empresas pueden aplicar convenios colectivos a ambos niveles.

La información recopilada en la encuesta matiza y complementa otros datos disponibles sobre los mecanismos de indicación disponibles a nivel de países y de sectores, según los cuales existe algún tipo de indicación automática de los salarios del sector privado en siete países de la zona del euro: Bélgica, España, Francia, Chipre, Luxemburgo Malta y Eslovenia⁷. La evidencia procedente de la encuesta indica que la práctica de adaptar los salarios a la evolución de la inflación es común en un conjunto más amplio de países. En promedio, alrededor de una tercera parte de las empresas participantes en la encuesta contestó que aplican este tipo de políticas.

4 AJUSTE DE PRECIOS Y SALARIOS

La encuesta de la WDN puede considerarse la continuación natural de algunos de los resultados

sobre las decisiones acerca de la fijación de precios en la zona del euro divulgados por la IPN⁸. Una de las conclusiones de la IPN es la considerable heterogeneidad existente en cuanto al grado de rigidez de los precios en los distintos productos y sectores. Estas diferencias entre sectores pueden deberse, entre otros factores, a la variabilidad de los costes de los bienes intermedios y a la estructura de costes a nivel de empresas y sectores y, en particular, a la contribución de los costes laborales, de los que los salarios son un destacado componente. La encuesta de la WDN hace que sea posible analizar simultáneamente los ajustes de

7 Véase el recuadro 5, titulado «Mecanismos de indicación de los salarios en países de la zona del euro», en el Boletín Mensual de mayo del 2008, y Du Caju et al. (2008) op. cit.

8 Véanse Altissimo F., M. Ehrmann y F. Smets (2006) op. cit., Fabiani, S., C. Loupias, F. Martins y R. Sabbatini (2007), «Pricing decisions in the euro area. How firms set prices and why», Oxford University Press, y el Boletín Mensual de noviembre del 2005 (op. cit.).

Cuadro 2 Aplicación de una política de ajuste del salario base a la inflación, por países

(en porcentaje)

	Política de ajustar el salario base a la inflación ¹⁾					Indiciación a nivel de países ²⁾
	Automática		Informal		Total	
	Pasada	Esperada	Pasada	Esperada		
Austria	9	1	9	3	22	VL
Bélgica	98	0	0	0	98	H
República Checa	7	5	28	24	59	Inexistente
Alemania	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	27	Inexistente
Estonia	3	2	35	21	54	Inexistente
España	38	16	11	5	70	H
Francia	9	2	21	8	33	VL
Grecia	15	5	12	10	43	Inexistente
Hungría	7	4	14	6	31	Inexistente
Irlanda	6	3	19	10	30	Inexistente
Italia	1	0	3	1	6	VL
Lituania	7	4	24	13	48	nd
Polonia	5	2	17	6	31	VL
Portugal	3	6	13	29	52	Inexistente
Eslovenia	20	3	32	5	60	L
Total	13,2	3,9	12,7	6,9	35,3	
Países de la zona del euro	16,3	4,1	9,7	5,5	34,2	
Países no pertenecientes a la zona del euro	5,5	3,2	19,8	10,2	37,6	

Fuente: Druant et al., 2008 (para conocer la referencia completa, véase la nota 9).

1) Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. Las cifras agregadas de las columnas «Total» y «Países de la zona del euro» no incluyen Alemania.

2) Nivel de indicación obtenido de Du Caju et al. 2008 (véase la nota del cuadro 1): VL = muy bajo (es decir, menos del 25% de los trabajadores están cubiertos por cláusulas de indicación de los salarios); L = bajo (entre el 26% y el 50%); H = alto (entre el 76% y el 100%). Obsérvese que algunas empresas aplican más de un tipo de política y, por consiguiente, la suma de las cifras de las columnas 1 a 4 no necesariamente es la de la columna «Total».

los precios y de los salarios y, por tanto, puede arrojar algo de luz sobre este importante aspecto. Además, puede proporcionar evidencia microeconómica de utilidad para modelos macroeconómicos de formación de precios y de salarios que han adquirido gran popularidad en los modelos nekeynesianos. En esta sección se presentan las principales conclusiones de la encuesta de la WDN sobre la distribución en el tiempo y la frecuencia de los cambios salariales en la Unión Europea⁹.

4.1 DISTRIBUCIÓN EN EL TIEMPO DE LOS CAMBIOS EN LOS SALARIOS Y EN LOS PRECIOS

La encuesta de la WDN ha permitido obtener evidencia a favor de reglas de fijación de salarios dependientes del tiempo. En la encuesta se pedía a las empresas que especificaran si los cambios salariales y en los precios se concentran en un mes o en meses determinados y, en caso afirmativo, que indicaran el mes o meses en los que suelen ajustarse. En conjunto, aproximadamente la mitad de las empresas de los países incluidos en la muestra tiende a ajustar los salarios en un mes determinado (véase gráfico 1). Existe un notable «efecto enero»: aproximadamente el 30% de los cambios salariales se aplican ese mes, y su destacado papel es evidente en todos los países. En ju-

lio se observa otro pico, aunque mucho menor. En general, el 54% de las empresas afirman que los cambios salariales se concentran en un mes o en meses determinados.

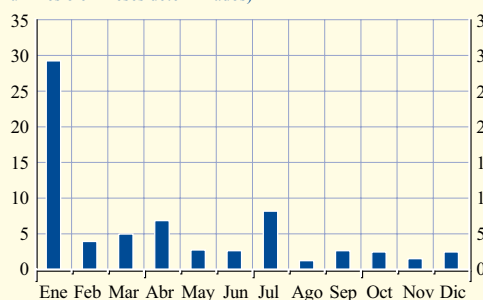
El porcentaje de empresas que concentran los cambios salariales en un mes o en meses determinados es muy similar en los distintos sectores (véase gráfico 2), siendo enero, una vez más, el mes en el que se registra la proporción más elevada de cambios salariales en todos los sectores. El mes de julio también tiene cierta relevancia en los sectores de manufacturas y de servicios de mercado, mientras que los cambios salariales están algo menos dispersos entre meses diferentes en los sectores de intermediación financiera y de manufacturas. Las pequeñas empresas tienden a concentrar los ajustes salariales en meses concretos con mayor frecuencia que las grandes empresas.

En cambio, las diferencias en cuanto la distribución en el tiempo de los cambios salariales en los distintos países son mucho más pronunciadas. En un extremo se encuentra Portugal, donde el 94% de las empresas concentran estos cambios en un mes determinado. Esto supone un contraste con países como Lituania, Polonia y Alemania, donde esta práctica es seguida por una cuarta parte de las empresas.

En cuanto a los ajustes de los precios, alrededor de la tercera parte de las empresas participantes en la encuesta (el 35%) señaló que estos cambios suelen realizarse en un mes concreto. Como se muestra en el gráfico 3, en este caso, el ajuste tiende a concentrarse en enero en la mayor parte de los casos. La encuesta de la WDN apunta también a cierto grado de sincronización a nivel de empresas entre la distribución en el tiempo de los cambios de precios y la de los salarios. Por ejemplo, el 50% de las empresas que ajustan los precios en enero también modifican los salarios ese mes.

Gráfico 1 Distribución en el tiempo de los cambios salariales

(porcentaje de empresas que concentran los cambios salariales en un mes o en meses determinados)

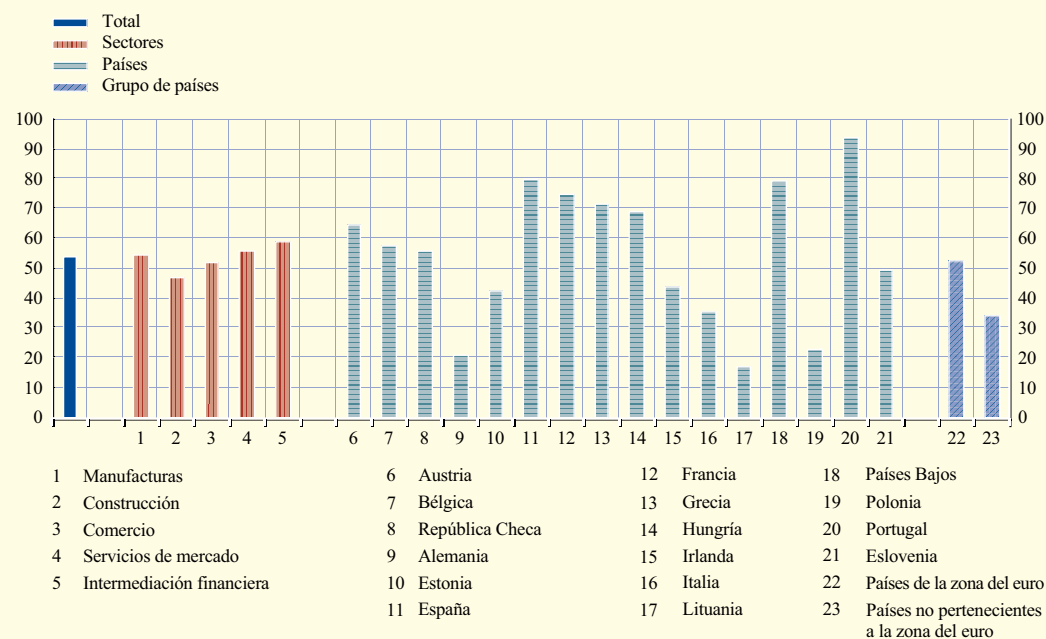


Notas: Las cifras se han ponderado para reflejar el empleo total y se han reescalado para excluir la falta de respuesta. Alemania no está incluida en los cálculos.

9 En esta sección se resumen algunas de las conclusiones de Druant, M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins y R. Sabbatini (2008), «How are firms' wages and prices linked: Survey evidence in Europe», mimeo (WDN). Véase http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

Gráfico 2 Concentración de los cambios salariales por sectores y países

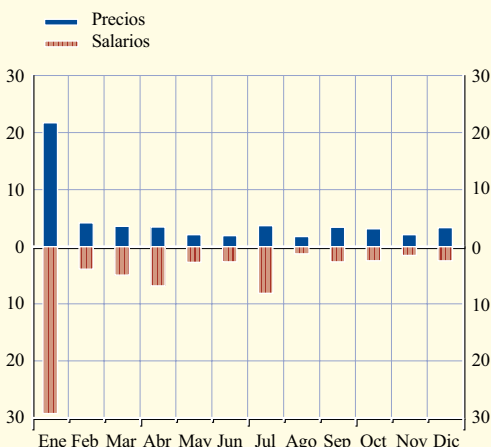
(porcentaje de empresas que concentran los cambios salariales en un mes o en meses determinados)



Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. En este gráfico, la columna «Total» corresponde a la suma de las cifras mensuales del gráfico 1.

Gráfico 3 Distribución en el tiempo de los cambios salariales y de precios

(porcentaje de empresas que concentran los cambios salariales y de precios en un mes o en meses determinados)



Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. Alemania no está incluida en los cálculos.

4.2 FRECUENCIA DEL AJUSTE DE LOS PRECIOS Y DE LOS SALARIOS

La encuesta también incluye información sobre la frecuencia de los ajustes salariales. En el gráfico 4 se muestra que alrededor del 60% de las empresas representadas en la muestra indicaron que modifican el salario base de sus empleados una vez al año, el 12% lo hace con más frecuencia y el 26% con menos frecuencia. La inflación destaca como el principal factor determinante de los ajustes salariales frecuentes, mientras que la frecuencia de los cambios salariales ligados a la antigüedad es la más baja.

La frecuencia de los cambios salariales muestra pocas variaciones en los distintos sectores. La menor frecuencia de estos cambios se encuentra en el comercio y en los servicios empresariales, y la mayor en la construcción. El tamaño de la empresa también parece tener un impacto escaso sobre

la frecuencia de las modificaciones. En cambio, el nivel de heterogeneidad entre países es más acusada: las empresas de Lituania, Grecia y Eslovenia señalan la frecuencia más elevada de cambios en el salario base, mientras que la menor frecuencia se observa en las empresas de Italia, Hungría y Portugal. En promedio, a este respecto hay muy poca diferencia entre las empresas de la zona del euro y las de los países de la UE no pertenecientes a la zona.

Las acusadas diferencias entre países en lo que respecta a las prácticas de fijación de los salarios, en particular la frecuencia de los cambios salariales, puede ser atribuible a aspectos institucionales. Esta posibilidad ha sido estudiada formalmente mediante un análisis de regresión. En efecto, según los resultados de este análisis, algunos aspectos institucionales de los mercados de trabajo (por ejemplo, la indiciación y el ámbito de la negociación colectiva) desempeñan un destacado papel a la hora de explicar las diferencias entre países en la frecuencia de los cambios salariales.

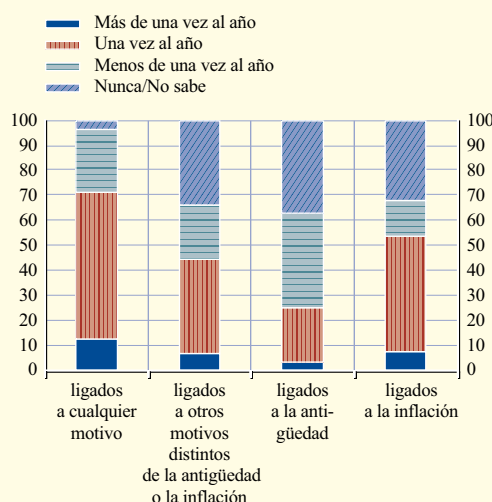
La frecuencia de los ajustes de precios es mayor que la de los cambios salariales. Alrededor del 40% de las empresas encuestadas señalaron que, en promedio, cambian los precios una vez al año (frente al 60% en el caso de los ajustes salariales), y el 7,4% indicó que los precios se modifican menos de una vez al año (en comparación con el 26% en el caso de los cambios en los salarios). La variación entre países en la frecuencia de cambios de precios es limitada, en comparación con la de los cambios en los salarios. En cambio, las diferencias entre sectores en la frecuencia de cambios de precios son mayores que las observadas en la frecuencia de los ajustes de los salarios. Esto es coherente con la conclusión de que las características de los mercados de productos, como el nivel de competencia y la participación de los costes laborales en los costes totales, son factores determinantes de las diferencias en la frecuencia de los cambios de precios, mientras que las diferencias en la frecuencia de los cambios salariales están influidas por factores institucionales.

4.3 LA INTERRELACIÓN ENTRE LOS AJUSTES DE LOS PRECIOS Y DE LOS SALARIOS

La aparente sincronización de los cambios de precios y de salarios a nivel de la empresa identificada en la sección anterior queda confirmada por el hecho de que, al ser preguntadas directamente, alrededor del 40% de las empresas admitieron que hay alguna relación entre la distribución en el tiempo de los ajustes de precios y la de los salarios en su empresa, aunque sólo el 15% indicó que esta relación era relativamente estrecha. Si se descompone este último porcentaje, las decisiones se adoptan de manera simultánea en el 4% de las empresas, los precios siguen a los salarios en el caso del 8%, y los salarios siguen a los precios en el 3% restante. La intensidad del vínculo entre los cambios en los precios y en los salarios depende de la participación de los costes laborales en los costes totales. En cuanto a si los cambios en los salarios se trasladan a los precios, aproximadamente el 60% de las empresas encuestadas indicaron que aplicarían una estrategia de aumento de los precios si tuvieran que hacer frente a un incremento inesperado y de carácter

Gráfico 4 Frecuencia de los cambios salariales

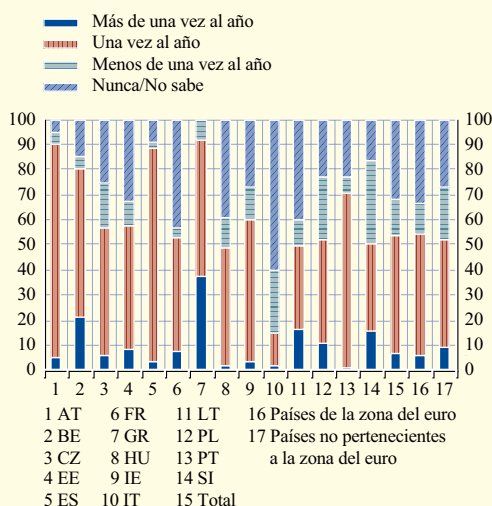
(en porcentaje)



Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. Alemania no está incluida en los cálculos.

Gráfico 5 Frecuencia de cambios salariales por motivos ligados a la inflación, por países

(en porcentaje)



Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. Alemania no está incluida en los cálculos. En el caso de Grecia, las cifras se refieren al porcentaje de empresas que realmente modifican los salarios como consecuencia de la inflación, ya que la opción «Nunca/No sabe» no figuraba en el cuestionario de este país.

permanente de los salarios. Además, el análisis de regresión¹⁰ pone de manifiesto que la participación de los costes laborales en los costes totales es un destacado factor determinante de la probabilidad de optar por una subida de precios como medida de ajuste. Esto resulta confirmado por la conclusión de que la frecuencia de los ajustes de precios es menor en las empresas y sectores con unos costes laborales elevados, lo que sugiere que estos costes y los salarios influyen en los ajustes de precios a nivel de la empresa¹¹. Además, las empresas con una elevada participación de los costes laborales también señalaron con más frecuencia que existe un estrecho vínculo entre los cambios en los precios y los cambios salariales.

La evolución de la inflación influye en las decisiones sobre fijación de salarios de las empresas. El grado y la velocidad a la que la inflación afecta a los cambios salariales están influenciados, por un lado, por las políticas internas de ajuste de los

salarios de cada empresa y, por otro, por las características del entorno institucional de cada país. Los resultados del análisis de regresión muestran que la indicación realmente desempeña un destacado papel a la hora de explicar la frecuencia de los cambios salariales. En particular, las empresas tienden a ajustar los salarios con mayor frecuencia si se aplica una política (formal o informal) de adaptar los ajustes salariales a la inflación (pasada o esperada). Otra fuente de información disponible a partir de la encuesta acerca de cómo la evolución de la inflación afecta a las decisiones salariales de las empresas es la frecuencia de los cambios salariales ligados a la inflación. En el gráfico 4 se muestra que la inflación destaca como el principal factor desencadenante de ajustes salariales frecuentes (una o más veces al año). No obstante, aunque la heterogeneidad sectorial es relativamente limitada, la variabilidad entre países es notoriamente elevada (véase gráfico 5)¹². Aunque en Austria, Bélgica y España, más del 80% de las empresas modifican los salarios una vez al año o con mayor frecuencia como consecuencia de la inflación, en Italia sólo parecen hacerlo el 15% de las empresas.

5 RIGIDEZ A LA BAJA DE LOS SALARIOS

El grado de rigidez a la baja de los salarios ha sido objeto de una cantidad creciente de trabajos de investigación empírica, en parte por sus implicaciones para la definición de la tasa óptima de inflación¹³.

- 10 Véase Bertola, G., A. Dabusinskas, M. Hoeberichts, M. Izquierdo, C. Kwapil, J. Montornès y D. Radowski (2008), «Price, wage and employment response to shocks: Evidence from the WDN Survey», mimeo (WDN). Véase http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.
- 11 Véase Druant et al. (2008), op.cit. La IPN ha obtenido resultados similares a nivel sectorial.
- 12 Los Países Bajos no están incluidos en este gráfico porque a las empresas de ese país no se les preguntó expresamente sobre estas políticas.
- 13 Este debate se remonta a Tobin, J., (1972), «Inflation and unemployment», American Economic Review, (62/1), pp. 1-18, que argumentó que si los bancos centrales tratan de alcanzar tasas de inflación demasiado bajas, esto podría obstaculizar el funcionamiento de los mercados de trabajo, ya que resultaría difícil reducir los salarios. Un aumento de la inflación permitiría ajustar los salarios con más facilidad y, por tanto, «engrasar las ruedas de la economía».

5.1 EVIDENCIA SOBRE LA RIGIDEZ A LA BAJA DE LOS SALARIOS

En la literatura suelen considerarse dos tipos de rigidez a la baja. La rigidez a la baja de los salarios nominales (DNWR, en sus siglas en inglés) está relacionada con la incapacidad de las empresas para aplicar (y, por consiguiente, con la reticencia de los trabajadores para aceptar) reducciones de los salarios nominales. De igual modo, la rigidez a la baja de los salarios reales (DRWR) refleja la incapacidad de las empresas para incrementar los salarios en porcentajes inferiores a la tasa de inflación vigente. Estudios recientes basados en datos microeconómicos se han centrado en las distribuciones de los cambios en los salarios nominales para estimar la rigidez a la baja de los salarios. Un pico situado en cero en esta distribución se entiende como evidencia de rigidez nominal, ya que sugiere que algunas empresas no lograron reducir los salarios nominales y, por tanto, no los modificaron. En cambio, si el pico se sitúa en torno al nivel esperado de inflación, se

considera evidencia de rigidez de los salarios reales¹⁴.

Otra parte de la literatura empírica se basa en evidencia procedente de encuestas para determinar la existencia y las causas de la rigidez a la baja de los salarios¹⁵.

Un estudio realizado recientemente utiliza datos de la encuesta de la WDN para investigar la rigidez a la baja de los salarios nominales y reales en países de la UE, así como el papel desempeñado por las características de las empresas y el entorno económico e institucional en el que operan para determinar la existencia de rigidez salarial¹⁶.

En este estudio, la rigidez a la baja de los salarios nominales se mide como el porcentaje de empresas que han señalado que han congelado el salario base en los últimos cinco años. La encuesta de la WDN no incluye una medida que capture directamente la DRWR. No obstante, cabe esperar que ésta presente una estrecha correlación con el grado en que los salarios fijados por la empresa están estrechamente ligados a la inflación¹⁷. Por consiguiente, este estudio utiliza el porcentaje de empresas en las que existe un vínculo automático entre los salarios y la inflación pasada o esperada

Cuadro 3 Rigidez a la baja de los salarios nominales y reales, por países

(porcentaje de empresas afectadas por rigideces salariales)

País	Rigidez a la baja de los salarios nominales (DNWR)	Rigidez de los salarios reales (RWR)
Austria	13,3	9,8
Bélgica	11,8	98,2
República Checa	26,5	11,7
Estonia	21,7	4,4
España	2,4	54,8
Francia	7,1	9,6
Grecia	12,5	20,0
Hungría	5,9	11,2
Irlanda	7,1	8,2
Italia	3,9	1,7
Lituania	19,9	10,8
Países Bajos	23,2	n.d.
Polonia	10,0	6,9
Portugal	15,0	9,0
Eslovenia	2,9	23,5
Total	9,6	16,8
Países de la zona del euro	8,1	20,3
Países no pertenecientes a la zona del euro	13,4	8,5

Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta.

- 14 Este tipo de metodología ha sido utilizada, entre otros autores, por Dickens, W. T., L. Goette, E. L. Groshen, S. Holden, J. Messina, M. E. Schweitzer, J. Turunen y M. E. Ward (2007), «How Wages Change: Micro Evidence from the International Flexibility Project», *Journal of Economic Perspectives* 21(2), pp. 195-214; Messina, J., P. Du Caju, C. Filipa Duarte, M. Izquierdo y N. Lynggård Hansen (2008), «The Causes and Consequences of Nominal and Real Wage Rigidity: A Sectoral Approach», mimeo (WDN); y Holden, S. y F. Wulfsberg (2007), «Downward nominal wage rigidity in the OECD», Working Paper n.º 964, BCE.
- 15 Este corpus de literatura sigue el innovador trabajo de Blinder, A. S. y D. H. Choi (1990), «A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness», *The Quarterly Journal of Economics* 105(4), pp. 1003-15.
- 16 Esta sección se basa principalmente en las conclusiones de Babecký, J., P. Du Caju, O. Kosma, M. Lawless, J. Messina y T. Rõdm (2008), «Downward Wage Rigidity and Alternative Margins of Adjustment: Survey Evidence from European Firms», mimeo (WDN). Véase http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.
- 17 Esto queda confirmado por evidencia empírica basada en una comparación de la medida obtenida a partir de la encuesta de la WDN con otras medidas de la rigidez a la baja de los salarios reales obtenidas a partir de estudios microeconómicos sobre la distribución de los cambios en los salarios.

como variable para aproximar la rigidez de los salarios reales (RWR), e incluye a empresas que tienen dificultades para ajustar estos salarios, tanto a la baja como al alza. No obstante, este concepto de rigidez de los salarios reales es relativamente limitado, ya que puede haber otros motivos aparte de la indiciación que impidan modificar estos salarios.

La primera conclusión importante que se extrae de la encuesta de la WDN es que el predominio de reducciones de los salarios nominales entre las empresas europeas es extremadamente escaso, salvo en Alemania. Sólo aproximadamente el 4% de las empresas señalaron que los salarios se habían reducido alguna vez en los últimos cinco años. A primera vista, esto es altamente indicativo de la existencia de rigidez a la baja de los salarios en Europa. En el cuadro 3 se muestra que la rigidez de los salarios reales, según se ha definido anteriormente, es mucho más frecuente entre las empresas encuestadas (con un 16,8% afectadas), que la rigidez a la baja de los salarios nominales (con sólo el 9,6% de las empresas afectadas), lo que es coherente con la evidencia de otras fuentes de la existencia de rigidez a la baja de los salarios en la mayor parte de los países de Europa continental, en oposición a Estados Unidos y el Reino Unido¹⁸. Existen considerables diferencias entre los países de la UE en lo que respecta a la rigidez a la baja de los salarios. En general, los países de la muestra que no pertenecen a la zona del euro tienen el doble de posibilidades de presentar rigidez a la baja de los salarios nominales que los países de la zona, y viceversa en lo que se refiere a la rigidez de los salarios reales. La rigidez a la baja de los salarios nominales parece situarse por encima de la media en la República Checa, Estonia, Lituania, Países Bajos y Portugal, y bastante por debajo de la media en España, Francia, Italia, Hungría y Eslovenia. La rigidez de los salarios reales predomina especialmente en Bélgica, España y Eslovenia y, en menor medida, en Italia, Estonia y Polonia. La aplicación de salarios de eficiencia y consideraciones de equidad parecen ser razones importantes para explicar la reticencia de las empresas a reducir los salarios.

Parece que sólo existen pequeñas diferencias en lo que respecta a la influencia de la rigidez salarial en los distintos sectores y categorías de empresas. En general, las características de los países parecen tener mayor relevancia que la dimensión sectorial por lo que se refiere a la rigidez a la baja de los salarios, lo que indica que factores institucionales de los mercados de trabajo nacionales pueden ser el origen de estas diferencias entre países. Esta valoración es acorde con las conclusiones extraídas de datos de salarios individuales. De hecho, en la literatura reciente, la centralización del proceso de determinación de los salarios y la cobertura de la negociación colectiva se han asociado al grado de rigidez a la baja de los salarios. A partir de información obtenida de la encuesta de la WDN y de regresiones multivariantes, Babecký et. al. (2008) consideran que una elevada cobertura de convenios colectivos de ámbito nacional y la protección legal del empleo incrementan la rigidez a la baja de los salarios nominales.

5.2 VÍAS ALTERNATIVAS DE AJUSTE DE LOS COSTES LABORALES

La relevancia de la rigidez a la baja de los salarios depende también de si las empresas tienen otras vías distintas del salario base para ajustar los costes laborales. La encuesta de la WDN proporciona evidencia específica sobre el ajuste de los costes a través de los costes no salariales. Se preguntó a las empresas participantes en la encuesta si en alguna ocasión han utilizado otras vías distintas del salario base para ajustar los costes laborales, entre las que se incluyen la posibilidad de reducir o eliminar el componente variable del salario, reducir o eliminar las percepciones no salariales, reestructurar la asignación de tareas o modificar las primas por turno, reducir o congelar los ascensos, contratar nuevos empleados con un salario más reducido que el de los trabajadores que hayan dejado voluntariamente la empresa, e incentivar la jubilación anticipada con el fin de reemplazar a empleados con altos salarios por nuevos trabajadores peor remunerados. Aproximadamente la mitad de las empresas encuestadas ha

18 Véase, por ejemplo, Dickens et al. (2007), op.cit.

recurrido a alguna de estas vías para ajustar los costes laborales, especialmente aquellas que presentan rigidez a la baja de los salarios nominales.

En el cuadro 4 se muestra el porcentaje de empresas de cada país que indicaron que han utilizado las distintas estrategias mencionadas para ajustar los citados costes. El predominio de estrategias individuales varía considerablemente en los distintos países. La reducción del componente variable del salario es el método más utilizado en los países no pertenecientes a la zona del euro, siendo menos predominante entre los países de la zona (con la excepción de Italia, donde casi una cuarta parte de las empresas indican que lo utilizan). La contratación de nuevos empleados con salarios más bajos que los de los empleados que dejan la empresa o la promoción de la jubilación anticipada son los métodos más utilizados en Bélgica, Francia e Italia.

Además de variar en los distintos países, la vía de ajuste utilizada también tiende a diferir entre sectores (véase cuadro 5). El uso de mano de obra más barata para reemplazar a trabajadores

que dejan la empresa es la estrategia predominante en la mayor parte de los sectores. Las empresas de los sectores de energía y de intermediación financiera son las que señalan mayores probabilidades de reducir o eliminar los componentes salariales variables cuando tratan de reducir costes. La jubilación anticipada es la estrategia menos probable a aplicar, y el sector en el que más se utiliza es el de manufacturas. Los diversos métodos de reducción de costes no se excluyen entre sí y, con frecuencia, las empresas utilizan más de una estrategia. La reducción de las percepciones no salariales y del componente variable del salario parece ser una de las combinaciones más populares. Otra combinación habitual es contratar trabajadores peor remunerados para sustituir a trabajadores que se hayan marchado voluntariamente e incentivar la jubilación anticipada con el fin de crear vacantes para trabajadores peor remunerados (por ejemplo, con menos experiencia), lo que indica que algunas empresas están utilizando la renovación de personal para reducir costes laborales. Por último, una tercera combinación conlleva el uso de la estructura salarial interna de la empresa, con re-

Cuadro 4 Vías alternativas de ajuste de los costes laborales, por países

(porcentaje de empresas que utilizan una estrategia determinada para ajustar los costes laborales)

País	Cualquier otra vía de ajuste	Reducción del componente variable del salario	Reducción de las percepciones no salariales	Reestructuración de la asignación de tareas	Ralentización de ascensos	Contratación de trabajadores peor remunerados	Jubilación anticipada
Bélgica	46	18,4	7,9	7,2	15	26,4	18,9
República Checa	67,9	32,2	7,5	11,1	1,9	8,7	8,9
Estonia	93,6	40,2	20,5	21,1	6,2	16,2	2,6
Francia	58,6	14,7	6,1	-	15,4	39	30,3
Grecia	83,5	20,4	12,4	-	-	-	-
Hungría	67,2	22,7	11,9	38,3	35,1	26,5	10,2
Irlanda	88,3	13,3	4,9	9,8	4,7	27,6	4
Italia	71,2	25,6	21,8	26	34	45,6	20,2
Polonia	50,5	23,6	16,3	12,4	12,8	23,7	10,9
Portugal	39,5	13,7	8,4	10,7	14	16,2	0
Eslovenia	57,5	13,5	12,8	9,1	18,9	15,8	8,9
Total	62,4	22,8	14,8	19,2	20,9	32,2	16,7
Países de la zona del euro	63,5	20,6	14,8	21,4	25,2	38,8	20,7
Países no pertenecientes a la zona del euro	60,4	26,7	14,9	16,3	13,4	20,7	9,7

Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. No se dispone de datos de Austria, Alemania, Países Bajos y España. Es posible que las empresas utilicen otras vías, como la reestructuración de la empresa, la reducción de las horas extraordinarias o del número de trabajadores, etc.

Cuadro 5 Vías alternativas para ajustar los costes laborales, por sectores

(porcentaje de empresas que utilizan una estrategia determinada para ajustar los costes laborales)

País	Cualquier medio	Reducción del componente variable del salario	Reducción de las percepciones no salariales	Reestructuración de la asignación de tareas	Ralentización de ascensos	Contratación de trabajadores peor remunerados	Jubilación anticipada
Manufacturas	61,2	21,1	13,5	18,9	20,5	31,9	17,7
Energía	66,2	30,7	22,1	4,1	13,0	18,5	25,2
Construcción	50,9	20,6	15,2	11,0	13,1	16,2	5,6
Comercio	64,0	25,4	17,6	22,1	21,9	37,2	10,9
Servicios de mercado	65,7	23,3	14,8	21,4	22,2	32,9	19,2
Intermediación financiera	60,1	30,6	15,6	5,2	24,2	36,7	30,8
Servicios no de mercado	25,6	8,9	4,0	7,6	12,3	8,5	0,7
Total	62,4	22,8	14,8	19,2	20,9	32,2	16,7

Notas: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta. Austria, Alemania, Países Bajos y España no se incluyen en los cálculos. Es posible que las empresas utilicen otros medios, como la reestructuración de la empresa, la reducción de las horas extraordinarias o del número de trabajadores, etc.

estructuraciones en la asignación de tareas y ralentización de los ascensos.

Al analizar si las empresas afectadas por la rigidez a la baja de los salarios pueden superar esta limitación utilizando vías alternativas para reducir los costes laborales, Babecký et al. (2008) consideran que las empresas sujetas a este tipo de rigidez tienen más probabilidades de hacerlo. Además, el análisis de regresión también muestra que es más probable que las empresas que operan

en un entorno competitivo recurran a estrategias de ajuste de los costes laborales que no se basen en el salario base, y que existen más probabilidades de que estas estrategias se utilicen para reducir costes cuando se aplican convenios colectivos. Este vínculo es más significativo en el caso de los convenios colectivos negociados a nivel de empresa que los negociados a un nivel superior, debido, probablemente, al hecho de que el primer tipo de convenio proporciona mayor margen de maniobra a las empresas.

Recuadro

EL SALARIO DE LOS NUEVOS TRABAJADORES

El salario que se ofrece a los trabajadores recién contratados puede responder de modo diferente a las condiciones del mercado de trabajo en su conjunto que el de empleados que ya trabajaban en la empresa. Entender mejor la importancia de estas diferencias es necesario porque, como han subrayado Pissarides (2007) y Haefke et al. (2008), la mayor parte de las veces es la rigidez de los salarios de los nuevos empleados la que afecta a la creación de empleo.

Gran parte de la evidencia microeconómica basada en datos de salarios individuales de Estados Unidos y de algunos países europeos (por ejemplo, Carneiro et al., 2008) sugiere que los salarios que se ofrecen a los nuevos trabajadores son más sensibles a las variaciones de la tasa de paro que los salarios de los trabajadores que ya estaban contratados. Pissarides (2007) estudia esta evidencia y llega a la conclusión de que, en promedio, un incremento de 1 punto porcentual de la tasa de desempleo se asocia a una disminución del 3% de los salarios de los nuevos trabajadores, mientras que la elasti-

dad correspondiente a los trabajadores que ya estaban contratados es de sólo aproximadamente una tercera parte de ese porcentaje.

No obstante, evidencia directa procedente de encuestas realizadas a nivel de empresa sobre las prácticas de determinación de los salarios seguidas por las empresas en Estados Unidos (Bewley, 2007) y Suecia (Agell y Lundborg, 2003) indica que los salarios de los nuevos trabajadores están estrechamente ligados a los de los trabajadores que ya trabajaban en la empresa. La encuesta de la WDN analizada en este artículo corrobora esta valoración. Como señalaron Galuscak et al. (2008), casi el 80% de las empresas encuestadas indicaron que factores internos, como el convenio colectivo o los salarios de trabajadores con una cualificación similar que ya trabajaban en la empresa, tienen mayor importancia que las condiciones externas del mercado de trabajo a la hora de establecer el salario de nuevos trabajadores. Se dispone de evidencia que indica que estas condiciones podrían tener más relevancia en los países no pertenecientes a la zona del euro (el 36% de las empresas) que en los países de la zona (15% de las empresas). Esta diferencia podría ser atribuible, en parte, a factores institucionales: en los países que no forman parte de la zona del euro, la negociación colectiva está más descentralizada y el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos es menor.

Las condiciones externas del mercado de trabajo también parecen ser más importantes en determinados sectores, como el de servicios empresariales, así como en las empresas de menor tamaño. Además, la probabilidad de que los salarios de los nuevos trabajadores se aparten de la escala salarial interna es menor cuanto mayor sea la antigüedad media de la plantilla de la empresa y menor el grado de competencia que debe afrontar la empresa. Estas conclusiones respaldan la hipótesis avanzada por Bewley (2007) de que consideraciones internas de equidad son especialmente importantes en empresas caracterizadas por el predominio de puestos de trabajo a tiempo completo y de carácter indefinido. Ciertamente, las empresas que participaron en la encuesta de la WDN señalaron que tanto consideraciones de equidad como el temor a que las diferencias salariales entre trabajadores nuevos y antiguos puedan causar un impacto sobre el esfuerzo y la moral, son los motivos más destacados para no ajustar el salario relativo de los nuevos trabajadores en respuesta a cambios en las condiciones del mercado de trabajo, siendo este especialmente el caso de las empresas que contratan trabajadores cualificados.

Referencias

Agell, J. y P. Lundborg (2003), «Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s», *Scandinavian Journal of Economics*, 105, pp. 15-29.

Bewley, T. F. (2007), «Insights gained from conversations with labour market decision-makers», Working Paper n.º 776, BCE.

Carneiro, A. y P. Portugal (2008), «Worker flows and real wage cyclicality», mimeo, Bank of Portugal.

Galuscak, K., M. Keeney, D. Nicolitsas, F. Smets, P. Strzelecki y M. Vodopivec (2008), «The Determination of wages of newly hired employees: survey evidence on internal versus external factors», mimeo (WDN). Véase http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

Haefke C., M. Sonntag y T.van Rens (2008), «Wage Rigidity and Job Creation», IZA Discussion Paper 3714.

Pissarides, C. (2007), «The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?», The Walras-Bowley lecture, North American Summer Meetings of the Econometric Society, Duke University, junio 2007.

6 LA RESPUESTA DE LOS SALARIOS A PERTURBACIONES

Por último, la encuesta de la WDN también proporciona información sobre el modo en que las empresas reaccionan ante diversas perturbaciones o ante cambios no previstos en el entorno empresarial. Las perturbaciones consideradas son dos perturbaciones de oferta, concretamente un incremento del coste de un bien intermedio (por ejemplo, un aumento de los precios del petróleo) y un incremento de los salarios (ligado, por ejemplo, a los convenios negociados a un nivel superior a la empresa), y una perturbación de demanda, en este caso una reducción imprevista de la demanda. Estas tres perturbaciones hipotéticas son comunes a todas las empresas que operan en el mercado, y la perturbación sobre los salarios se describió expresamente como permanente. Las empresas participantes en la encuesta debían valorar la relevancia de las cuatro estrategias de ajuste si-

guientes en respuesta a estas perturbaciones: un incremento de los precios, una reducción de los márgenes de beneficio, una reducción de la producción y una reducción de los costes.

Aproximadamente el 70% de las empresas indicaron que reducir otros costes e incrementar los precios serían opciones «muy relevantes» o «relevantes» ante un aumento del coste de un bien intermedio (una perturbación derivada de un aumento de los costes), siendo la opción de reducir costes algo más importante que la de incrementar los precios. Alrededor del 60% de las empresas señalaron que ajustarían los precios en caso de producirse una perturbación sobre los salarios (una perturbación derivada de un aumento de los costes). Ante una disminución de la demanda, aproximadamente el 80% de las empresas tratarían de reducir costes, mientras que las demás estrategias son relevantes para alrededor de la mitad de las empresas encuestadas (véase cuadro 6). El cuadro 6 proporciona un esquema general de la importancia relativa de las distintas estrategias de ajuste. No obstante, las empresas utilizan combinaciones de estas estrategias con frecuencia. La combinación consistente en ajustar precios (incrementarlos en las perturbaciones de oferta y reducirlos en el caso de la perturbación de demanda) y reducir otros costes parece ser la opción más popular entre las empresas participantes en la encuesta.

El papel de factores económicos e institucionales en los mecanismos de ajuste utilizados por las empresas también ha sido objeto de estudio, y en particular, el punto hasta el que cabe esperar que las perturbaciones se transmitan a los precios en el caso de producirse perturbaciones sobre los sala-

Cuadro 6 Reacción tras perturbaciones derivadas de aumentos de los costes, de perturbaciones sobre los salarios y de perturbaciones de demanda

(porcentaje de empresas)

Estrategia de ajuste	Perturbación derivada de un aumento de los costes	Perturbación sobre los salarios	Perturbación de demanda
Reducción de (otros) costes	67,8	59,0	78,0
Ajuste de precios	66,1	59,2	51,2
Reducción de márgenes	53,6	49,8	56,8
Reducción de la producción	21,6	22,5	48,6

Nota: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta.

Cuadro 7 Estrategias de reducción de costes

(porcentaje de empresas)

Estrategia de reducción de costes	Tras una perturbación derivada de un aumento de los costes	Tras una perturbación sobre los salarios	Tras una perturbación de demanda
Reducción del salario base	1,2	-	1,2
Reducción del componente variable del salario	9,5	11,5	10,5
Reducción del número de trabajadores indefinidos	10,9	11,5	15,5
Reducción del número de trabajadores temporales /otros trabajadores	18,0	19,9	25,0
Reducción del número de horas trabajadas por trabajador	7,0	7,7	8,5
Reducción de otros costes	53,5	49,4	39,4

Nota: Las cifras mostradas son ponderadas para reflejar el empleo total y tener en cuenta la falta de respuesta.

rios y otras perturbaciones derivadas de reducciones de los costes¹⁹. Las empresas que operan en entornos más competitivos reaccionan con más intensidad ante las dos perturbaciones de oferta, concediendo mayor importancia a la reducción de los márgenes, de la producción, y de otros costes, que las empresas expuestas a menos presiones competitivas. En cambio, la exposición a mercados exteriores limita el efecto de la transmisión de los aumentos de los costes a los precios (dado que reduce la disposición de las empresas a incrementar los precios), particularmente en el caso de una perturbación sobre los salarios de carácter permanente. Existen varios efectos asociados a la negociación colectiva: las empresas sujetas a negociación colectiva de ámbito nacional, regional o sectorial tienen más probabilidades de responder con un aumento de los precios a una perturbación derivada de un aumento de los costes. En el caso de una perturbación sobre los salarios, la influencia de la negociación colectiva es menos clara, pero va en la misma dirección. Por último, los resultados de la regresión muestran que las empresas que operan en el sector de servicios de mercado reaccionan con menos intensidad a las perturbaciones que las del sector de manufacturas, mientras que las empresas más grandes parecen depender más de estrategias de reducción de costes que las más pequeñas. No obstante, existe una considerable heterogeneidad entre países en lo que respecta a las respuestas a estas perturbaciones. Parece que las diferentes reacciones ante una perturbación que afecte a los costes de los bienes

intermedios pueden tener su origen, en cierta medida, en las diferencias en la legislación sobre protección del empleo en los distintos países. Sin embargo, estas diferencias tienen menos relevancia en las distintas respuestas a las perturbaciones sobre los salarios.

En la encuesta también se preguntaba acerca de las diferentes estrategias de reducción de costes aplicadas en respuesta a las distintas perturbaciones. Las empresas encuestadas podían elegir hasta seis opciones diferentes: (i) reducir el salario base, (ii) reducir el componente variable del salario, (iii) reducir el número de trabajadores indefinidos, (iv) reducir el número de trabajadores temporales, (v) reducir el número de horas trabajadas por trabajador, y (vi) reducir otros costes. En el cuadro 7 se resumen las estrategias de reducción de costes aplicadas por las empresas. Es interesante observar que aproximadamente la mitad de las empresas encuestadas identificaron la reducción de los costes no laborales como la estrategia más relevante a raíz de una perturbación de oferta, mientras que este porcentaje fue de alrededor del 40% en el caso de producirse una perturbación de demanda. Entre los costes no laborales se incluyen la negociación de precios con proveedores, la reducción de los costes administrativos y la reducción de los costes de publicidad. Como era de esperar, de acuerdo con la evidencia disponible sobre

19 Véase Bertola et al. (2008), op. cit.

la rigidez salarial, la reducción del salario base es una opción elegida por un porcentaje muy bajo de las empresas (el 1,2 %). La reducción del componente variable del salario es la estrategia preferida por un número más elevado, aunque reducido, de empresas (aproximadamente el 10%).

7 CONCLUSIONES

Entender las características y los factores determinantes del proceso de fijación de salarios es importante para el proceso de transmisión de la política monetaria. Un mejor conocimiento del papel que desempeñan los salarios, y el mercado de trabajo en general, en el proceso de transmisión, facilita el diseño de una política monetaria que trata de alcanzar la estabilidad de precios, e incrementa la precisión de los modelos macroeconómicos y su aplicación empírica al análisis de la política. Además, la identificación de las causas de las rigideces salariales es fundamental para diseñar políticas estructurales adecuadas que faciliten el proceso de ajuste si se detectan desequilibrios macroeconómicos en la zona del euro.

A partir de nueva evidencia procedente de una encuesta a nivel de empresas realizada en un amplio conjunto de Estados miembros, este artículo contribuye a comprender mejor las prácticas de fijación de salarios en la Unión Europea. De esta evidencia pueden extraerse algunas conclusiones provisionales. En primer lugar, la frecuencia de los cambios salariales es menor que la de los ajustes de precios. El 60% de las empresas encuestadas modifican los salarios una vez al año, y aproximadamente el 25% menos de una vez al año, mientras que los porcentajes correspondientes a cambios en los precios, que se sitúan en el 40% y el 7,4%, respectivamente, son considerablemente más bajos. En segundo lugar, alrededor del 30% de las empresas encuestadas señalaron que los cambios en los salarios suelen concentrarse en enero. Por tanto, los cambios en los salarios están más sincronizados que los ajustes de precios. En tercer lugar, la evidencia obtenida de la encuesta corrobora otra evidencia basada en datos macroeconómicos sobre la existencia de rigidez

a la baja de los salarios nominales y reales en algunos países de la zona del euro. El tipo de rigidez predominante (nominal frente a real) en un país determinado depende de aspectos institucionales del proceso de determinación de los salarios, como el grado de indicación, que varía sustancialmente en los distintos países. En cuarto lugar, la evidencia sobre la rigidez a la baja se centra en el salario base. No obstante, las empresas cuentan con otros medios para reducir los costes laborales, como la reducción del componente variable del salario, la reducción de las percepciones no salariales, la reestructuración de la asignación de tareas, la reducción de los ascensos y la sustitución de los trabajadores que dejan la empresa por otros peor remunerados. La evidencia obtenida de la encuesta de la WDN indica que aproximadamente la mitad de las empresas encuestadas han utilizado alguna de estas estrategias para reducir costes. En quinto lugar, para la mayor parte de las empresas, factores internos, como el convenio colectivo o los salarios de trabajadores similares en la empresa, son los más relevantes a la hora de establecer el salario de nuevos trabajadores. Las empresas son reacias a apartarse de las escalas salariales internas por motivos de equidad y de eficiencia. Por último, la evidencia proporcionada por la encuesta contribuye a entender mejor el vínculo entre salarios y precios. La transmisión de los salarios a los precios, especialmente en empresas con costes laborales elevados, es considerable. Las empresas con costes laborales elevados también señalan con más frecuencia que existe una relación estrecha entre la distribución en el tiempo de los cambios en los precios y la de los salarios. La transmisión de los salarios a los precios se ve atenuada si el grado de competencia o la cuota de exportación son altos.

Ahora es necesario utilizar modelos macroeconómicos microfundamentados para entender mejor las implicaciones macroeconómicas y para la política monetaria de estos resultados microeconómicos en el proceso de transmisión de la política monetaria y el ajuste macroeconómico de la zona del euro. Este es un importante objetivo de los trabajos de investigación que actualmente está realizando la WDN.