

## La firma invitada

## ¿Son compatibles aumentar la productividad y crear empleo?

Por EMILIO HUERTA Y VICENTE SALAS

Uno de los hechos relevantes que han sucedido en la economía española desde el comienzo de la crisis es el importante aumento en la productividad media de las personas ocupadas. La productividad es el resultado de dividir el valor añadido bruto de la nación a euros constantes por el número de personas ocupadas (o por las horas efectivas de trabajo, para un cálculo más preciso). Los aumentos en la productividad ocurren algebraicamente porque la producción aumenta en mayor proporción de lo que aumenta el trabajo, o porque la producción desciende proporcionalmente menos de lo que disminuye el trabajo. En los años de la crisis, el aumento de la productividad coincide con menos empleo, y, por tanto, estaríamos en el segundo de los escenarios. El patrón se repite en el tiempo: la economía española experimenta los mayores crecimientos de productividad cuando se destruye empleo, mientras que las ganancias de productividad en periodos expansivos de crecimiento en producción y empleo son menores o inexistentes. La pregunta sobre la compatibilidad entre crear empleo y mejorar la productividad es relevante para un crecimiento sostenido en el tiempo del bienestar.

La explicación de los niveles observados en la productividad media de la economía y su evolución en el tiempo se encuentra en la tecnología, organización y gestión de la empresa representativa de la economía española, y en la heterogeneidad del tejido empresarial. Cuando nos centramos en una empresa concreta, su producción por trabajador se explica por: a) la eficiencia general con la que la empresa transforma los recursos en producción, llamada productividad total (PT); b) por el esfuerzo medio de los trabajadores en el puesto de trabajo; c) por la dotación del resto de recursos productivos por trabajador, en cantidad y calidad, y d) por el efecto de las economías de escala.

Resulta difícil explicar que en un corto periodo de tiempo y precisamente en los años de crisis, la empresa española se transforma tecnológica y organizativamente hasta el punto de que las ganancias de productividad puedan atribuirse en una parte sustancial a la mejora en la eficiencia general que capta la PTF. Si está comprobado que, en las épocas de crisis, las empresas llevan a cabo profundas revisiones de sus procesos productivos racionalizando y eliminando recursos de holgura, incluido el empleo. Cuando las cosas van bien, la dirección de la empresa está más pendiente de gestionar las ventas que de gestionar la eficiencia productiva y los costes; en las dificultades, el foco cambia hacia la racionalización y el ahorro de costes, lo cual permite ahorrar recursos aun manteniendo los niveles de producción. Por tanto, es de esperar que una parte de la mejora observada en la productividad del trabajo sea el resultado del esfuerzo de las empresas españolas en eliminar holguras acumuladas en los años de bonanza.

Aunque en los datos macro no aparecen, las empresas saben muy bien que la motivación de los trabajadores es un factor muy determinante de su productividad en el puesto de trabajo. La motivación determina el esfuerzo, la atención y el empeño con los que cada persona realiza su trabajo;

cuando la motivación es alta y positiva, la empresa funciona bien con una supervisión jerárquica de baja intensidad, pues la motivación positiva es el reflejo de una satisfacción intrínseca por el trabajo realizado. En ausencia de motivación intrínseca, el esfuerzo se consigue con supervisión intensa y con la expectativa de evitar penalizaciones importantes por incumplimiento de los objetivos marcados. Desconocemos si la motivación intrínseca tiene un peso significativo en el trabajador español medio, pero sí sabemos, a partir de investigaciones realizadas, que en periodos de contracción y crisis los trabajadores se esfuerzan más en su trabajo para tratar de mantener el empleo. Como muestra, el notable descenso del absentismo laboral que se observa desde el inicio de la crisis en la economía española.

Otra forma de aumentar la productividad por trabajador es sustituir trabajo por otros recursos productivos, por ejemplo capital, o sustituir trabajo nacional por trabajo exterior importando bienes intermedios que antes se fabricaban en la misma empresa. Aunque la crisis está poniendo en evidencia un aumento de la ratio de capital por persona ocupada en la economía española, una buena parte de ese aumento desaparece cuando el capital instalado se ajusta por el bajo grado de la utilización de la capacidad productiva. A corto y a medio plazo no deben esperarse aumentos significativos de capital por trabajador, pues los precios relativos de los factores, salarios a la baja, favorecen al trabajo sobre el capital. Por otra parte, las cifras de comercio exterior dan cuenta de la importante contracción de las importaciones en los últimos años. Por tanto, la sustitución de factores no es una explicación convincente del comportamiento de la productividad.

Los rendimientos de escala se refieren a una propiedad de la función de producción por la cual un mismo incremento en todos los recursos empleados en la empresa da lugar a un aumento proporcionalmente mayor (rendimientos crecientes), igual (constantes) o menor (decrecientes) en el volumen de producción. Para una dotación dada de capital por trabajador, la productividad media por ocupado aumenta, no varía o disminuye con el número de personas ocupadas, si los rendimientos son crecientes, constantes o decrecientes, respectivamente. Una evolución de la productividad de signo opuesto a la evolución de la producción y del empleo, como la que se observa en la economía española, es compatible con rendimientos decrecientes en la tecnología representativa de producción. Esto significa que la combinación de recursos y producción se desplaza de unos puntos a otros de la tecnología de producción, sin que la tecnología se desplace hacia una relación más favorable de producción y re-

curso empleados como ocurre con las mejoras en la PTF.

Lo que ocurre en el ámbito de empresa representativa no es suficiente para explicar la productividad media de la economía. Es preciso tener en cuenta también la heterogeneidad del tejido empresarial, que, además, pone en duda la validez del concepto de empresa representativa. La heterogeneidad afecta a las tecnologías de producción, gama de productos, organización interna, calidad de gestión, etcétera. Resulta útil, a

mínimo de PTF, umbral que aumenta con las ventas de la empresa, para un margen bruto dado y con el nivel de coste fijo.

En fases expansivas del ciclo, cuando la demanda agregada crece y las ventas por empresa también lo hacen, el umbral mínimo de PTF para la supervivencia económica disminuye. Con ello se produce la entrada de nuevas empresas en los mercados, todas ellas provenientes de la cola inferior de la distribución de valores de PTF y, por tanto, con menor productividad media que las ya establecidas. En las fases contractivas del ciclo se produce el movimiento opuesto: sube el umbral mínimo y abandonan el mercado las empresas menos eficientes, con el consiguiente aumento en la productividad media de las que permanecen, que, al mismo tiempo, aumentarían la producción.

Los rendimientos decrecientes de las tecnologías de producción dominantes y la elevada dispersión en la PTF-calidad de gestión entre el tejido empresarial español explican la elevada volatilidad en la productividad media y en el empleo del conjunto de la economía, así como el signo opuesto en los movimientos de las dos variables. La volatilidad es de esperar que tenga efectos negativos sobre el nivel medio de crecimiento de la productividad y del empleo en el tiempo. Por ejemplo, porque la volatilidad genera más riesgo en forma de variabilidad en los beneficios, aumenta el coste del capital y reduce la inversión, especialmente en activos intangibles, entre los que no debe

menopreciarse la motivación intrínseca de los trabajadores con más estabilidad en el empleo. Habrá que comprobar empíricamente si efectivamente la tecnología representativa de la economía española muestra los rendimientos decrecientes que aquí se conjeturan. Probablemente, las políticas macroeconómicas, especialmente las fiscales y los llamados estabilizadores automáticos, también tendrán algo que ver en la volatilidad en la demanda que se traslada a la de las empresas.

Pero hasta que comprendamos mejor los factores de volatilidad que están detrás del crecimiento de la economía española podemos hacer algo que sin duda actuará como elemento estabilizador. Se trata de reducir el peso de los gastos fijos en la estructura de costes de las empresas. Ello es posible si se reduce el importe fijo de la financiación empresarial reduciendo el peso de la deuda y aumentando el de los recursos propios, y si se reduce el coste fijo del empleo estableciendo mecanismos retributivos en los que una parte del salario se vincule a la evolución de los beneficios empresariales. ■

Emilio Huerta es catedrático de la Universidad Pública de Navarra, y Vicente Salas es catedrático de la Universidad de Zaragoza.



MARAVILLAS DELGADO

*Se trata de reducir el peso de los costes fijos en la estructura de costes de las empresas*

*Ello es posible si se reduce deuda, se aumentan los recursos propios y se ligan salarios a beneficios*

efectos de esta exposición, centrarnos en la heterogeneidad en las PTF de las empresas, como síntesis de las diferencias en la calidad de gestión de las mismas. La empresa representativa esconde las diferencias en las PTF-calidad de gestión entre las empresas que componen el tejido productivo. En el supuesto realista de que mantener activa una empresa obliga a incurrir en un coste fijo, es fácil deducir que la supervivencia financiera de cualquier empresa está condicionada a que obtenga un beneficio bruto suficiente para cubrir ese coste fijo. El beneficio bruto mínimo depende, a su vez, de que la empresa alcance un umbral