

ESTUDIOS

SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Sobre la posible evolución de los salarios se escribe poco. Metidos como estamos en la tarea urgente de tantear los resortes que echen a andar a buen paso nuestra economía, casi llegamos a pensar que lo importante es acertar en la reactivación y que todo lo demás llegará a su tiempo.

Una cosa parece cierta. No habrá alzas de salarios que no estén justificadas por un incremento de la productividad. Así consta en el Memorandum que presentó el Gobierno al F. M. I. y a la O. E. C. E.: «El Gobierno español está persuadido de la necesidad de mantener estables las rentas monetarias durante el desarrollo del plan, y por ello continuará con su política actual de autorizar incrementos de salarios solamente en aquellos casos en que tales incrementos resulten justificados por un aumento de la productividad.» La misma idea apuntó el Ministro de Hacienda en su discurso de las Cortes al presentar la Ley de Ordenación Económica: «Las subidas de salarios no resuelven nada si no van seguidas de un aumento simultáneo de la productividad, porque los precios ascienden a continuación y se encargan de rebajar el nivel de la conquista anterior.»

Ya antes algunos Organismos nacionales habían tocado, de paso, el problema en los informes que presentaron al Gobierno, al ser consultados sobre las posibles repercusiones en nuestra economía de la convertibilidad de varias monedas europeas y de la creación del Mercado Común. Sobre el problema que nos ocupa decía entonces la Organización Sindical: «Los costes de producción por unidad producida, y las mejoras en cada uno de ellos han de lograrse a través de los incrementos de la productividad o de otras fórmulas que no tengan repercusión en los precios.» El Consejo Superior Bancario opinaba que debería aplazarse «el avance de las mejoras de las retribuciones hasta que incrementos de la productividad vayan haciéndolas posibles sin producir inflación» y no se mostraba partidario de las mejoras de carácter general «puesto que es muy difícil que se registre en un momento dado un incremento general de la productividad del país». El I. N. I. insistía en la necesidad de «intensificar todos los esfuerzos conducentes a los aumentos reales de la productividad» y admitía que la situación actual, en cuanto a la productividad se refiere, «es deplorable y deprimente, y de hecho constituye un freno extraordinario para nuestro desarrollo económico». Por último el Instituto de Estudios Políticos manifestaba que para mantener los

precios estables «los salarios no pueden subir más que en la medida que aumente la productividad».

Los salarios seguirán, por consiguiente, la marcha de la productividad. Esta es la aspiración de todos los países que quieren conseguir mejorar su nivel de vida sin caer en los inconvenientes de la inflación. La productividad aparece no sólo como algo que nos es necesario para poder exportar y competir sino que, en último término, va a ser lo que permita elevar el nivel de vida de todos y de los trabajadores especialmente.

Las consideraciones que siguen insisten en la necesidad de que los trabajadores toquen cuanto antes el fruto que de aquí tienen derecho a esperar si se quiere obtener un aumento duradero de la productividad.

A la hora de adoptar los medios que harán posible el incremento de la productividad queremos destacar la importancia que tiene el que los trabajadores abracen con entusiasmo los programas que se vayan introduciendo en las empresas. Es decir, que habrá que ganar la colaboración leal del trabajador para una tarea que va a ser beneficiosa para todos. Con este fin se editan folletos bien pensados y se dan cursos en las Escuelas Sindicales y en las Escuelas de Capacitación Social de las Universidades Laborales. Esto es necesario. Pero es claro que habrá de ser sobre todo en la empresa donde se gane la colaboración incondicional del obrero. F. C. Bartellet afirma que si se da a los trabajadores buena maquinaria y una retribución razonable no es necesario preocuparse demasiado de la productividad.

Quiere esto decir que no basta la instrucción ni las promesas, por muy halagüeñas que sean para el futuro, sino que es necesario que a corto plazo puedan palpar algunas de las ventajas más apetecibles para ellos.

Esto parece tanto más necesario si se considera lo que ha supuesto para los trabajadores el período inflacionista anterior y los efectos que ha ejercido sobre ellos la política de estabilización actual.

La subida de salarios del año 1956, ya en plena inflación, hizo que la participación global de los asalariados en la renta nacional pasase de un 65 por 100 a un 60 por 100.

Por lo que toca a la situación creada a raíz de la política de estabilización los Informes de la O. E. C. E. se hacen cargo de la disminución de los ingresos de los trabajadores al desaparecer las horas extraordinarias, primas y otros complementos que se añadían al salario base. «La desaparición de las horas extraordinarias parece haber desempeñado un papel mucho más importante que el que se podría haber supuesto si se juzgara únicamente por comparación a otros países. En efecto, el salario en España que no ha sido modificado desde noviembre de 1956 sólo representa ordinariamente de un 30 a un 40 por 100 de los ingresos reales de los obreros, correspondiendo el resto a los suplementos concedidos por los patronos por encima del mínimo legal, indemnizaciones, primas y ventajas accesorias de cualquier tipo, así como la remuneración por horas extraordinarias. Independientemente de los efectos de la reducción de la jornada de trabajo, parece

que las empresas que se encuentran actualmente en una situación difícil y a las que la reglamentación existente impide despedir a su mano de obra, sobrante, han reducido en numerosos casos sus salarios al mínimo legal»¹.

Por su parte Matéu de Ros, Vicesecretario Nacional de Ordenación Social, en el Informe que presentó a principios de julio a la Junta de Mandos de la Organización Sindical afirmaba: «Es indudable que los trabajadores atraviesan en estos momentos por circunstancias poco propicias, debido a las repercusiones que la estabilización económica ha provocado en bastantes actividades y empresas. En general existe desánimo entre los trabajadores pues si en un principio vieron en la estabilización el necesario corrector a la especulación y a la inflación, enemigos siempre del económicamente débil, en la actualidad comprueban que el sacrificio que se les pidió no conduce todavía a las justas esperanzas que se pusieron en la segunda fase del plan o reactivación económica, y se piensa que esta situación de sacrificio pueda prolongarse día tras día, haciendo irresistible su posición teniendo que soportar aún más el impacto de las medidas económicas...»².

En este estado de cosas se comprende que no va a ser nada fácil crear entre los trabajadores ese clima de productividad que necesitamos si en las retribuciones no ven enseguida el fruto que les reporta una colaboración eficaz.

No es que el aumento de la retribución sea siempre, entre las diversas motivaciones del trabajador, la más importante y decisiva. Son conocidas entre otras, las investigaciones de D. Katz y R. L. Kahn en las que se pone de relieve la influencia que tienen en el aumento de la productividad otras motivaciones más elevadas: el aprecio que los dirigentes tienen de sus obreros y de la tarea que éstos realizan, las posibilidades de ascender de categoría y el que sus opiniones a sus tiempos sean convenientemente valoradas. El empresario que tenga esto en cuenta ordinariamente, podrá conseguir de sus hombres un trabajo más intenso, más preciso y más exacto. Pero si se trata de economías menos desarrolladas que la de los Estados Unidos y donde el nivel de las retribuciones sea bajo, es fácil que una mejora importante de los salarios tenga una importancia decisiva.

Nadie puede negar que a largo plazo podrán beneficiarse todos y particularmente los trabajadores. El aumento de la productividad llevará consigo, a veces, una disminución del coste de los productos y si se trata de aquellos que pertenecen al consumo ordinario de los trabajadores, supondrá para ellos un aumento de su salario real. En algunos casos se podrá estudiar la posibilidad de reducir la jornada de trabajo. La empresa que mejore su posición competitiva en el mercado podrá conceder un alza de salarios. Se trata de ventajas reales que de ordinario se conseguirán a largo

¹ Oficina de Coordinación y Programación Económica, *Informes de la O. E. C. E. sobre el Plan de Estabilización español*, p. 19.

² Informe del Vicesecretario Nacional de Ordenación Social en la Junta de Mandos de la Organización Sindical, Julio 1960, p. 7.

plazo. Ahora bien *«la experiencia ha mostrado que en la práctica ningún intento para elevar la productividad tendrá probabilidades de éxito duradero a menos que se deriven beneficios tangibles en un período razonable para aquellos de quienes depende»*³.

Nuestra situación actual, como queda dicho, hace aún más necesario que en otras circunstancias el que los trabajadores puedan palpar de cerca el beneficio.

Cada empresa verá lo que puede hacer en su caso. En alguna existe un clima aceptable de cooperación por haberse adoptado el sistema de valoración de los puestos de trabajo con lo que las remuneraciones han mejorado en algún caso substancialmente.

Allí donde un determinado tipo de tarea pueda evaluarse convenientemente, la implantación de un sistema de salario por rendimiento será la forma de que el trabajador obtenga una mayor remuneración proporcionada a su esfuerzo, pero habrá que tener cuidado de que su salud y fuerzas no sufran. Será imprescindible para el buen funcionamiento del sistema el que sean consultados los trabajadores. Una solución habrá que buscar para los trabajadores cuya tarea no es fácilmente mensurable. La justicia exige que se busque el modo de que ellos participen de las ventajas salariales de los demás, ya que su trabajo es también imprescindible para que en la empresa se obtenga un nivel elevado de productividad.

Al manifestar el Gobierno y los Organismos citados al principio que los salarios han de seguir la marcha de la productividad, aceptan el principio prudencial y ortodoxo generalmente admitido de que el aumento de la productividad es el medio de que puedan aumentar los salarios sin que tengan que subir los precios, es decir, la manera de obtener una subida de salarios que no sea inflacionaria. No tocan ni prejuzgan otra cuestión interesante y de fondo sobre la que ya no existe la misma unidad de criterio. ¿Es posible a partir de un alza de salarios aumentar la productividad? ¿Puede un alza de salarios ser la causa de que la productividad aumente?

Una respuesta negativa a carga cerrada, como se ha dado a veces, tropieza enseguida con la realidad de casos concretos en que el alza de salarios llevó a un aumento de la productividad a juicio de los mismos empresarios. Más acertada nos parece la postura del Consejo Social de la Organización Sindical cuando afirma que *«una escasa productividad necesariamente tiene que conducir a un nivel de salarios bajos, y, por el contrario, unos salarios altos a veces pueden conducir a un aumento de la productividad»*⁴.

En teoría económica se afirma que los salarios tienden a ser iguales a la productividad marginal. Pero no se puede sacar de aquí, sin más, que

³ Conclusión de una reunión técnica sobre problemas de aumento de la productividad en determinados países, Revista Internacional del Trabajo, agosto 1959, p. 120.

⁴ Consejo Económico Social de la Organización Sindical, 1959, *Política de salarios*, p. 12.

hayan de ser siempre los salarios los que se acoplen a la productividad y no a la inversa. Los partidarios de la política de altos salarios conceden que la influencia de los salarios sobre la productividad no es sensible a corto plazo, pero sostienen que a largo plazo, dada la adaptabilidad de la estructura económica a las nuevas situaciones, y en condiciones favorables de mercado, un aumento progresivo de las remuneraciones puede a veces ser el estímulo eficaz que eleve la productividad. Un aumento de salarios, sobre todo en economía abierta, espolea con frecuencia la actividad del empresario que quizás se ha anclado en un rutinario pasar porque los bajos salarios le permitían mantener aún la competencia. Tendrá entonces que examinar seriamente la mejor utilización de las materias primas por donde quizás encuentre la posibilidad de mantener o incluso reducir los costes, pero si el alza de salarios es importante las más de las veces deberá revisar todo el proceso de producción y pensar en la introducción de nueva maquinaria.

Un trabajo de investigación empírica sobre la industria mecánica en Inglaterra en los años posteriores a la última guerra han llevado a su autor Seymour Melman a la conclusión de que el progreso técnico e incremento de la productividad registrado allí en esta industria se debe ante todo a la diferencia entre los precios relativos del factor trabajo y factor capital⁵. El mismo Melman, profesor de la Universidad de Columbia, basándose en la experiencia americana expuso claramente su tesis a un grupo de empresarios españoles que visitaron Estados Unidos en 1957 con el fin de estudiar los métodos de dirección de empresa allí existentes. «La gran productividad norteamericana, les dijo, tiene esencialmente su origen en el aumento de la mecanización... Pero tengan sobre todo en cuenta que el grado de mecanización está determinado a su vez por la relación existente entre el coste de operar con máquinas y el coste de operar con trabajo manual. En definitiva, ha sido el alto nivel de los salarios norteamericanos lo que ha determinado el gran aumento de nuestra productividad... Los sindicatos presionan a las empresas solicitando salarios más altos y los directores de empresa contestan aumentando los salarios y la mecanización»⁶.

En la historia sindical de los últimos años los ejemplos se han repetido. Los sindicatos no se han resignado a que la teoría económica actual sobre el salario pudiera convertirse en una nueva «ley de bronce». Es ordinario, cuando los sindicatos piden un alza de salarios, responder que no lo permite el crecimiento de la productividad, que los precios tendrán que subir y no se va a poder competir en el mercado internacional... Y la experiencia ha dado no rara veces que habiendo subido los salarios la productividad ha aumentado y la competencia se ha podido mantener. Recuérdese por citar un ejemplo, la tinta que corrió hace unos años cuando Walter Reuther consiguió para los trabajadores de la industria del automóvil lo que se llamó

⁵ SEYMOUR MELMAN, *Dynamic Factors in Industrial Productivity*, Oxford, 1956.

⁶ Comisión Nacional de Productividad Industrial, *Estudio sobre dirección de empresas* (grupo 52-60065, enero-febrero 1957), p. 64.

el salario anual garantizado. No pocos fueron los que aseguraron que la inflación no se iba a hacer esperar. Los pronósticos no se cumplieron. Los sindicatos, por instinto o por necesidad, parecen tener presente la frase del gran economista J. M. Clark: «Los economistas, dice, han batido el record de probar como imposibles cosas que después sucedieron sin que se cumplieran las desastrosas consecuencias que ellos habían anunciado de antemano»⁷.

Es fácil que en un futuro próximo tenga que tratarse de una subida de los salarios si los trabajadores se han de beneficiar de la reactivación y del desarrollo. Es fácil también que entonces no falte quien recuerde las consecuencias ciertamente desfavorables del alza de salarios del año 1956 y que se hable incluso de «inflación salarial» frase que no ha dejado de tener su éxito, quizás, como afirma R. Mossé, porque se ha encontrado la cabeza de turco sobre la que descargar responsabilidades. En aquella ocasión con el crecimiento de los medios de pago y en la imposibilidad de aumentar la producción a un ritmo conveniente, el alza de salarios vino a agravar la situación intensificando la demanda y contribuyendo a una mayor elevación de los precios. Las circunstancias serían muy distintas si un alza de salarios tuviera lugar en las primeras fases de la expansión. Un aumento de la demanda entonces lleva consigo un aumento de las cantidades producidas y los precios podrán permanecer estables, cosa que no sucederá ya en las últimas fases cuando los factores de producción comiencen a escasear.

Los convenios colectivos son el medio más adecuado para resolver los problemas que sobre los salarios y la productividad puedan plantearse en el futuro. Entre nosotros no han alcanzado la importancia ni la extensión que tienen en otras partes, quizás porque la coyuntura económica no ha sido muy favorable. Poco uso se ha hecho hasta la fecha de la cláusula de productividad en los convenios como la que existe, por ejemplo, en los contratos «tipo Renault». Para que los convenios alcancen toda su eficacia en el ámbito nacional parece necesaria una revisión del sistema actual de remuneración del trabajo y son alentadoras las tentativas que se están haciendo en este sentido. Los ingresos de los trabajadores no deberían seguir dependiendo de manera tan notable de los complementos del salario base que al desaparecer, como ahora, dejan al obrero en una situación difícil. Una vez hecho ese reajuste los convenios colectivos serán mejor acogidos y su eficacia será mucho mayor.

El artículo segundo de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales señala el objeto de los convenios: justicia social, unidad en la producción, mejora del nivel de vida de los trabajadores y aumento de la productividad.

Que se haga todo lo posible por elevar el nivel de las remuneraciones y se habrá dado un paso importante para acercarnos a la meta que fija la Ley.

ANTONIO ALBURQUERQUE, S. J.

⁷ J. M. CLARK, *Criteria of Sound Wage adjustment, with Emphasis on the Question of Inflationary Effects*, en D. M. WRIGHT (ed.), *Impact of the Union*, New York, p. 31.