

**salarios
y productividad**

FRECUENTEMENTE se hacen afirmaciones tales como «los salarios no pueden aumentar si no lo hace la productividad marginal del trabajo», «un salario es injusto, si es menor que la productividad marginal, y es más equitativo cuanto más se aproxime a este valor».

De este modo, se critica o se defiende un sistema de salarios según éstos se acerquen o se alejen de la productividad marginal del trabajo. Se da por sentado que la adopción de medidas para que los salarios aumenten, si no van acompañadas de incrementos análogos en la productividad, serán perjudiciales para la economía, y en consecuencia para los trabajadores. Se considera que estos puntos de vista tienen una base científica en la «Teoría de la Productividad Marginal». ¿Cuáles son los planteamientos de esta teoría?

Su punto de partida no es una relación social (hombre-hombre) sino una relación sujeto-objeto: la lucha del individuo por dominar la escasez de bienes que la naturaleza le impone. Esta teoría define al salario como el producto imputable a la actividad humana empeñada en un proceso productivo en general. En etapas anteriores de la Historia, en las que el proceso productivo no tenía un carácter social, sino que era personal y directo, el trabajador podía optar por producir más productos a costa de un mayor trabajo, u obtener menos bienes gozando de más tiempo libre. Si este trabajador actúa de acuerdo con sus preferencias trabajará hasta que considere que la satisfacción de obtener más productos no le compensa los aumentos de trabajo que requiere su producción. Es decir, trabajará hasta que la última unidad de producto le reporte igual satisfacción que la que pierde al producirla.

Este concepto de salario en el que se le considera como el producto del trabajo en general, al no basarse en unas relaciones sociales concretas, la «Teoría de la Productividad Marginal» lo aplica a nuestra realidad actual, pues también en ella se da la lucha del hombre contra la naturaleza. Pero si tenemos en cuenta que en nuestro actual sistema productivo no predomina la producción individual sino la colectiva o social comprenderemos por qué las leyes que resultan de la aplicación exclusiva del anterior razonamiento (construido para un productor individual) a unas relaciones de producción tan distintas, pierden todo su valor como medios científicos de expresión. Hoy, con la acusada división del trabajo, que culmina en las producciones en cadena, el empresario, al contratar trabajadores, tiene que partir de la estructura de la empresa que el proceso técnico de producción le impone y contratar los necesarios para el buen funcionamiento de esta estructura.

El empresario sabe que el número de obreros empleados en una fase del proceso productivo de la empresa viene determinado por los empleados en otras fases y, en general, no puede modificarse unilateralmente. Así, a ningún empresario consciente se le ocurriría aumentar el número de contables empleados por el mero hecho de que el salario de éstos baje en el mercado por debajo de la productividad marginal que considere se les puede atribuir. En general, empleará tantos contables como hagan falta para llevar los libros de la empresa. Por otra parte, resulta prácticamente imposible conocer cuál es el incremento de producción que se debe al último contable o trabajador empleado (productividad marginal) en cualquiera de las fases de una cadena de producción. Esto es así porque, como hemos dicho anteriormente, el proceso productivo tiene cada vez más un carácter social y por ello cada vez es menos factible conocer la parte de la producción de una empresa que se debe al trabajo de cada uno de los obreros, empleados o técnicos que la componen, puesto que los productos de la empresa son el fruto conjunto de todos ellos.

El razonamiento de la «Teoría de la Productividad Marginal» que discutimos no da por sentado que la productividad marginal determine el salario sino que intenta medir la demanda de trabajo de cada empresario individual para cada salario. Sólo como resultado de enfrentar la demanda y la oferta total de trabajo de la comunidad en un mercado de libre competencia es cuando esta Teoría se permite afirmar que el salario de equilibrio será igual a la productividad marginal del trabajo total empleado.

Además, debemos tener en cuenta que la citada Teoría se asienta en dos supuestos fundamentales que casi nunca concuerdan con la realidad. Uno es el supuesto de que existe la competencia perfecta en el mercado de trabajo. La realidad de estos mercados es muy distinta; su estructura puede ser tal que los empresarios se encuentren en una posición de privilegio que les permita fijar los tipos de salarios, o bien que éstos se establezcan como resultado de una negociación entre los empresarios y los sindicatos de trabajadores. El segundo supuesto es la invariabilidad de los gastos colectivos, propio de una sociedad estacionaria, al que difícilmente se podrían ajustar los sistemas económicos modernos. Como decía Marshall, esta Teoría se presenta a veces como una teoría de los salarios; pero no hay razón válida que justifique tal pretensión. La doctrina de que los ingresos de un trabajador tienden a ser iguales al producto neto de su trabajo no tiene sentido en sí misma, puesto que para estimar el producto neto tenemos que dar por supuestos todos los gastos de la producción, excepto los salarios.

En resumen, la «Teoría de la Productividad Marginal» es incapaz de explicar las leyes que rigen el movimiento de los salarios en el actual sistema económico, ya que para ello aplica un modelo matemático que no procede de aislar los elementos fundamentales que en nuestro sistema económico afectan a los salarios.

Ya antes de que apareciera la «Teoría de la Productividad Marginal» se estudiaba el problema de los salarios de forma bastante más realista. El mismo David Ricardo —aunque su teoría de los salarios se encuentra superada— llegó a afirmar que «ha de saberse de una vez por todas que los beneficios serán altos o bajos, exactamente en la misma proporción en que los salarios son bajos o altos». Así, pues, si se aboga por una política de rentas a favor de los trabajadores (objetivo del Plan de Desarrollo) los aumentos de los salarios no deberán supereditarse a los incrementos de la productividad.

ARTURO LOPEZ MUÑOZ

FOTO CONCURSO
Invicta
RADIO / TELEVISION
BOTONERA DE ORO

N.º 1 — DICIEMBRE



D. _____

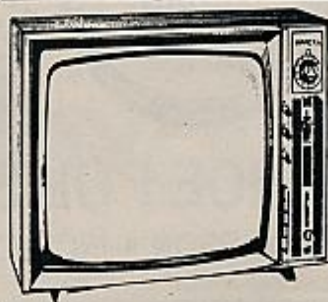
CALLE _____

POBLACION _____

En esta Foto-Concurso INVICTA existen 5 variantes. El concursante hará constar en la foto inferior los errores que observe, señalándolos con un círculo.

Recorte el boleto por la línea de puntos, indicando su nombre y dirección, y deposítelo en el buzón que a tal efecto tienen los establecimientos de electrodomésticos distribuidores de INVICTA.

Entre las soluciones acertadas, cada primer lunes de mes se celebrará ante Notario el sorteo de un Televisor INVICTA BOTONERA DE ORO.



**TELEVISOR
INVICTA
BOTONERA DE ORO**
que se sortea
cada mes