

PRODUCTIVIDAD Y MORAL DE TRABAJO

PRODUCTIVIDAD Y REDISTRIBUCIÓN DE LA RENTA NACIONAL

LA actual política social española tiene como lema elevar el nivel de vida de nuestros trabajadores, lo cual es bien sabido que va unido a una mayor renta nacional que, a su vez, depende tanto de una mayor productividad, como de una más justa distribución de aquélla.

En sí, el aumento de la productividad puede ser medida tanto económica como socialmente. Por un lado es bastante general la creencia de que hay que elevar el nivel de vida de grandes sectores del pueblo español para lograr, entre otras cosas, una solidaridad nacional y una estabilidad hoy en peligro por la existencia de españoles que no tienen la suficiente parte en las tres prioridades sociales (alimento, vestido, alojamiento). Por otro lado, la amarga experiencia de años pasados ha confirmado ya, una vez más, que no se puede repartir lo que no se tiene. Luego si hay que elevar el nivel de vida es preciso incrementar la renta nacional, enfoque dinámico que distingue al sociólogo, consciente del inevitable condicionamiento económico frente al imposible reparto consistente en quitar mucho a unos pocos para dar una cantidad insignificante a muchos. Y para aumentar la renta nacional parece evidente la necesidad de producir más por cabeza, es decir, aumentar la productividad global de la comunidad nacional. Luego el aumento de la productividad es condición *sine qua non* para el aumento del nivel de vida. Es condición necesaria, pero —nótese bien— no suficiente, como creen algunas

personas cuando sostienen que el problema social es básicamente un problema de producción (1). Según ellas, dada una elevada productividad, hay una relación funcional, estrictamente causal, entre una elevada productividad y un alto nivel de vida.

Pero aquí interviene la moderna Psicología industrial para hacernos ver con razones no menos convincentes, que el problema de la justa distribución es el fundamental. Las mejores máquinas automáticas, los más modernos sistemas de organización científica del trabajo resultan inoperantes si no se cuenta con la voluntad de trabajar de los hombres que han de manejarlos. Precisamente por ser cada día más delicado y complejo el mecanismo de la producción, es cada vez más necesario contar con la colaboración activa de los trabajadores, los cuales hallan en la práctica muchas combinaciones para entorpecerlo cuando se ven tratados injustamente. Un mando inteligente de las colectividades laborales modernas exige ganar su voluntad de trabajar. Y ésta se consigue no con «obras sociales» brindadas a modo de limosna, sino con justicia en la distribución de la renta nacional. No se trata de una nivelación utópica, sino de suavizar curvas que hoy día ofrecen en España máximos y mínimos que en otros países —según dicen personas muy autorizadas— serían tenidos por intolerables (2). Por tanto, vemos claramente que esa alta productividad que es necesario alcanzar para obtener una elevada renta nacional, nunca podrá conseguirse si no se aborda el problema de la distribución. Y esto sin contar con situaciones políticamente explosivas, que siempre están latentes hoy día en masas que sólo precisan sintonizar con ondas más o menos raras para oír voces de sirena. Considerando el problema desde este ángulo, parece que verdaderamente existe una simple relación de causalidad entre justa distribu-

(1) No otra parece ser la posición de la Iglesia a través de las autorizadas palabras de S. S. Pío XII cuando en el mensaje de la pasada Nochebuena nos previene contra el «mito de la productividad», como solución de todos los problemas sociales.

(2) Declaraciones del obispo de Málaga en el periódico *Ya* a su regreso de Inglaterra, en el mes de septiembre de 1952.

ción y elevada renta nacional. Para ciertas personas, pues, el problema social es sólo un problema de distribución.

En realidad, tales relaciones de estricta dependencia, elaboradas con la mentalidad racionalista de vía estrecha del siglo pasado, no existen. Más bien hay la estrecha interdependencia que es característica de los complejísimos fenómenos económicosociales y que obliga a examinar muy detenidamente los factores que condicionan la funcionalidad de algunos de dichos fenómenos. Si decimos que el nivel de vida es una función directa de la renta nacional y que ésta a su vez depende de la productividad, hemos enunciado una verdad indudable que por sí sola puede defenderse con la pasión que todos ponemos en lo que nos parece evidente y sencillo. Pero no es lícito olvidar que dicha funcionalidad está estrechamente condicionada por otra, a saber, que la productividad, tal como se define modernamente, depende en alto grado de la voluntad de trabajar de los hombres.

FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD

Definida la productividad como la relación entre la producción total de riqueza —bienes de consumo y servicio— y el volumen de la mano de obra a ella dedicada (3), puede admitirse que es función de:

- 1) La cantidad y calidad de bienes-capital, incluyendo especialmente los necesarios para la producción de energía.
- 2) Grado de utilización de dichos bienes-capital, lo cual exige:

Mercado expansivo, o por lo menos, constante, para asegurar la continuidad en el proceso productivo, así como el tamaño de Empresa más próximo al óptimo.

Suministro constante de materias primas para hacer viable la Organización Científica de la Producción.

(3) Consúltense: a), *Mesure de la productivité* (folleto de la O. E. C. E., París), así como b), *Facteurs influants sur la productivité dans les industries mécaniques* (rapport III del B. I. T.).

Organización Científica de la Producción que comprende a su vez:

La investigación científica y técnica.

La simplificación y coordinación de operaciones y movimientos.

El estudio de tiempos.

La verificación y control tanto en la calidad como en la cantidad y en el coste.

La conservación racional del equipo capital.

La normalización y la tipificación.

3) Grado de utilización de la mano de obra, que comprende:

Orientación, formación y selección profesional, sin olvidar la de los mandos intermedios.

Estímulos psíquicos, condicionados por la manera de mandar a los hombres, o sea, establecimiento de un ambiente estimulador.

Estímulos materiales, condicionados por el salario y el ambiente físico.

4) Factores institucionales que pueden resumirse en:

La política fiscal.

La política monetaria.

Aranceles. Cambios.

El grado de monopolio.

Las leyes laborales y las normas sindicales.

Ambiente público más o menos ejemplar y estimulador.

La acción sobre el factor 1) no siempre es posible en el grado deseable, como consecuencia de nuestra escasa capitalización y también escasas disponibilidades de divisas. Siempre se puede actuar sobre el factor 2) especialmente en cuanto se refiere a la Organización Científica de la Producción, pero teniendo muy en cuenta que la «racionalización» meramente tecnológica es inoperante sin la colaboración activa de quienes han de dirigirla prácticamente —los mandos intermedios— y de los propios trabajadores. Por ello, tanto la doctrina social-

católica como la moderna psicología industrial señalan que es esencial actuar sobre el factor 3). Vuelve a pensarse que el factor humano condiciona todo lo demás, en contra de lo que pudiera parecer a través de una visión superficial de nuestra civilización tan mecanizada. Sin desprestigiar la acción sobre los factores 1) y 2), el recurso de los países de escasa capitalización parece consistir en actuar sobre el factor 3). En este sentido como cabe afirmar, sin exageración alguna, que nuestro capital más importante es el magnífico trabajador español, cuando se le sabe mandar.

También cabe estudiar en qué medida influyen ciertos factores institucionales sobre la productividad, especialmente sobre el factor 1), a través de la capitalización o inversión, y sobre el factor 3), a través de las leyes laborales y normas sindicales. Pero antes será interesante recordar el concepto que en la moderna Psicología Industrial se tiene sobre los estímulos, incentivos y motivaciones que mueven al trabajador.

CONCEPTO MODERNO DE LOS ESTÍMULOS

Los clásicos experimentos de Elton Mayo (4) y sus colaboradores a partir de 1929, demostraron la importancia decisiva de la actitud y de los sentimientos de los trabajadores. Ambos factores condicionaban mucho más la productividad que las eventuales mejoras en la iluminación, o que el establecimiento de jornadas más cortas, descansos, etc. Y también pudo demostrarse que no basta la consideración individual del trabajador, ya que su actitud y sus sentimientos dependen tanto de sus antecedentes personales (temperamento, edu-

(4) Reflejados principalmente en las siguientes obras: ELTON MAYO, *The Human Problems of an Industrial Civilization*; F. J. ROETHLISBERGER, *Management and the Worker*; T. N. WHITEHEAD, *The Industrial Worker*. (Editadas todas por la «Harvard University Press», en 1946, 1950 y 1938, respectivamente).

cación, afectos, temores, esperanzas, etc.) como de la pequeña colectividad humana en la que más directamente convive, con sus usos, costumbres, modas, opiniones, caprichos, etc.

Estas conclusiones que son el fundamento de la moderna psicología industrial, han llevado al convencimiento de que el equilibrio hombre-tarea, indispensable para una alta productividad, depende tanto de adaptar el hombre al trabajo, por medio de la orientación, selección y formación profesional, como de adaptar el trabajo al hombre. Esto último supone dos facetas distintas:

a) Adaptar el proceso y el equipo al hombre. Consiste, por ejemplo, en no llevar la subdivisión del trabajo más allá de ciertos límites psicológicos, en evitar la fatiga tanto fisiológica como psíquica, en el condicionamiento material del ambiente, etc.

b) Adaptar la propia organización al hombre, o sea, condicionar todo el ambiente de forma que sea lo más estimulador posible. Esto es lo que influye decisivamente —según la moderna psicología industrial— sobre la actitud y sentimientos del trabajador. En palabras llanas, podría decirse que se trata de una manera más inteligente de mandar a los hombres.

El estudio sistemático del factor humano en las organizaciones industriales modernas ha conducido, en primer lugar, a un concepto biológico, humilde, según el cual toda organización —cualquier fábrica— nace de un núcleo pequeño que va creciendo y depende siempre del buen funcionamiento de una serie de pequeñas colectividades humanas, pequeños núcleos que no siempre son forzosamente los que refleja el organigrama de la estructura jerárquica. Estos pequeños núcleos como base de la «organización informal» (espontánea) contrapuesta a la «organización formal, jerárquica u oficial», son los que condicionan decisivamente las actitudes y sentimientos de los trabajadores. El mando inteligente de los hombres consiste precisamente en poner toda esta «organización informal» al servicio de la Empresa, en lugar de enfrentarse con ella.

Y, en segundo lugar, ha llevado dicho estudio sistemático a definir los elementos de una organización formal, como sigue:

- 1) Finalidad común.
- 2) Consentimiento en servir.
- 3) Comunicación.

La comunicación consiste en establecer la información bilateral, es decir de arriba abajo, para que todas las pequeñas unidades y los trabajadores individualmente, estén suficientemente informados, y viceversa, para que el mando sepa lo que pasa efectivamente en el taller, no lo que se imagina, detrás de su mesa. Todo ello constituye hoy día una técnica aplicable al nivel de la Empresa.

El consentimiento en servir exige equilibrio entre la oferta y demanda de satisfacción individual, ya que de él depende la eficacia de todo sistema cooperativo, de toda comunidad. El instrumento para ello son los estímulos, incentivos y motivaciones, supuesto un nivel mínimo de vida.

La finalidad común unifica todas las voluntades de trabajar. Podría imaginarse una fábrica donde hay suficientes estímulos para que la mayoría de los trabajadores se sientan felices, mas no porque sirven a las Empresas y a través de ellas a su país, sino porque cada uno resuelve más o menos bien «su caso». Esta consideración teleológica del trabajo lleva a estudiar la colaboración activa de los trabajadores en el plano de la Empresa, en primer lugar, pero en definitiva supone todo un condicionamiento social que ha de estudiarse en el plano de la colectividad nacional.

El equilibrio hombre-tarea será más estable, y por ello mayor la voluntad de trabajar, donde quiera que se cumplan estas tres condiciones. No pueden cumplirse de ninguna manera cuando por una injusta distribución de la renta nacional no hay, ni consentimiento en servir, ni finalidad común (5). Y, por tanto, no habrá voluntad

(5) Puede alegarse que la finalidad común no depende de la distribución más o menos justa de la renta nacional. Pero es indudable que en cierto grado también está condicionada por la misma.

o moral de trabajo, lo cual, a su vez, no permite utilizar eficazmente el equipo capital (factor 2.º), aun cuando se apliquen los más modernos métodos de Organización Científica del Trabajo.

DILEMA DE NUESTRA CIVILIZACIÓN INDUSTRIAL

Este condicionamiento de la productividad por la moral de trabajo ha existido siempre, pero todo indica que va siendo mayor, a medida que avanza la industrialización en el mundo. Mucho se ha hablado de la especialización que es inherente a todo proceso de industrialización, de sus ventajas y de sus inconvenientes. En cambio, es mucho menos frecuente oír hablar de la contrapartida que necesariamente lleva consigo la especialización. Y con ello nos referimos al fenómeno de la interdependencia que es cada vez mayor. Si merced a la Técnica hemos cobrado libertad frente a innumerables fenómenos, peligros y limitaciones de la Naturaleza —probablemente una sequía como la de los últimos años hubiese ocasionado en la Edad Media la desaparición por hambre de $1/4$ ó $1/3$ de la población en determinadas regiones españolas— todo ello ha sido a costa de atarnos cada vez más los unos a los otros. Hoy, como nunca antes, dependemos todos los habitantes de la capital, en el aspecto material, del minero de Asturias, del huertano de Murcia, no menos que del funcionamiento del «Metro». La necesaria cooperación que esto supone no ha sido entendida en su verdadera magnitud. Ya no se trata de comprender la evidente relación «o trabajar o perecer», sino esta otra: «o colaborar o perecer». No ya el progreso, sino la conservación de nuestra economía altamente especializada requiere un grado sin precedentes de disciplinada cooperación que sólo es posible si existe una mínima voluntad de colaborar por parte de todos.

También crece en importancia dicho condicionamiento a medida que se implantan políticas económicas de pleno empleo, ya que éstas, al suprimir el miedo al desempleo en el trabajador, suprimen un factor favorable a una alta productividad. Se hace necesari-

rio, por tanto, sustituir esta motivación negativa por otra positiva. En vez de una disciplina mercenaria, basada en el temor de perder el empleo, hay que instituir otra basada en el propio sentido de responsabilidad, es decir, en una motivación interna que sólo puede conseguirse, como veremos, por una colaboración activa de los trabajadores.

Esta es la preocupación de las mentalidades más esclarecidas en el mundo entero. En el último Congreso Internacional de la O. C. del Trabajo, celebrado en Bélgica en 1951, en el venidero de San Pablo que tendrá lugar en 1954, en el informe de la Misión europea que se desplazó en 1951 a los Estados Unidos para dictaminar acerca de las causas de la mayor productividad de aquel país, es cierto que se concede la debida importancia a los factores económicos y técnicos que se consideran causantes de aquélla. Esta es la única explicación que se hubiese dado hace cincuenta años (6). Hoy, y aun cuando el «leit-motiv» sea puramente económico —el aumento de la productividad—, todos los estudios giran alrededor de los medios de conseguir una efectiva colaboración activa del factor humano, es decir, una alta moral de trabajo.

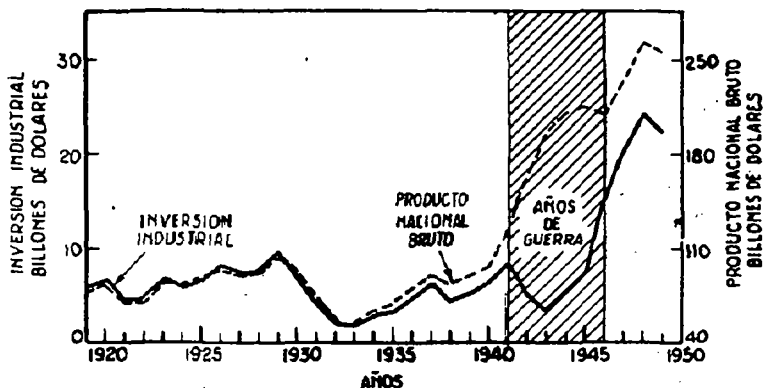
Por esto resulta más necesario que nunca, para conseguir una prosperidad estable, actuar paralelamente sobre los dos términos: mayor producción y más justa distribución. Esto es, en definitiva, el camino que ha emprendido el neocapitalismo norteamericano en forma de política de salarios altos después del escarmiento de la depresión de 1929, originada, entre otras causas, por un desequilibrio entre el considerable aumento de la productividad y el nivel de los salarios. Y si es verdad que Norteamérica ya gozaba anteriormente de un nivel de vida muy alto gracias a una alta productividad, también es cierto que ésta fué posible gracias a la igualdad de oportunidades

(6) Y la que todavía da algún autor español. Véase «Notas», de A. NÚÑEZ-SAMPER, en CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 16, 1952, pág. 66: «Si ha de hacerse una política de aumento de la productividad debe comenzarse por otros factores (maquinaria, métodos de racionalización del trabajo, etc.), y no estimar que ha de ser el elemento humano el que primero ha de soportar nuevos sacrificios, etc.»

—justicia distributiva dinámica— que distinguió desde su fundación a la joven República del Norte.

Parece, pues, que el aumento del producto social está basado o condicionado por la existencia de una justicia distributiva que, evitando diferencias extremadas en la repartición de la renta nacional, tampoco lleve a una exagerada igualación de las rentas individuales. Lo primero es causa de una peligrosa inestabilidad social y de una baja productividad. La interacción de ambas cosas puede

TABLA 1



Tomado de *Making Capitalism Work*, Dexter, Merriam, Keezer, Mc. Graw-Hill Co. (New York, 1950)

llevar fácilmente a un punto explosivo. Lo segundo puede significar la socialización, es decir, la nivelación hacia abajo, matando todo estímulo en el proceso productivo con evidente disminución de la productividad. Cabe incluso preguntarse en qué medida es compatible la nivelación económica con la conservación de un nivel elevado de civilización. Si el obrero laborista no ve por qué un obispo no ha de limpiar él mismo sus zapatos y alimentar su estufa y, todavía menos, por qué un médico no ha de fregar su cocina, es porque no comprende que el tiempo libre y la posibilidad de aislarse y de anudar relaciones son tan esenciales para una actividad intelectual elevada como las relaciones alimenticias extraordinarias lo son para el trabajador manual.

PRODUCTIVIDAD Y MORAL DE TRABAJO

Pero nunca debe olvidarse que la renta o producto nacional depende a largo plazo de una fuerte inversión o capitalización, como puede observarse en la Tabla I, referida al período 1920-1950 en Norteamérica. Sin la fuerte capitalización registrada en todo el período indicado, salvo en los años posteriores a la depresión y en los primeros años de la segunda guerra mundial, la renta nacional no hubiese

TABLA II
Porcentaje del ingreso personal

INGRESOS	1938		1947	
	Brutos	Deducidos impuestos	Brutos	Deducidos impuestos
Menos de £ 250.....	55,5	59,6	31,7	36,3
£ 250 - £ 500.....	15,3	16,0	34,4	36,7
£ 500 - £ 1.000.....	10,3	10,1	15,6	14,7
£ 1.000 - £ 2.000.....	6,9	6,3	8,3	6,9
£ 2.000 £ 10.000.....	8,1	6,2	7,6	4,8
Desde £ 10.000 en adelante	3,9	1,8	2,4	0,6
	100,0	100,0	100,0	100,0

Tomado de *Modern Capitalism And Economic Progress*, Thomas Wilson, Mc. Millan & Co. (London, 1950).

aumentado ni tampoco se hubiese elevado el nivel de vida de los Estados Unidos de América (7).

Parece, pues, que si bien puede advertirse una correlación entre

(7) Como es sabido, la inversión es función de la eficacia marginal del capital, así como del interés natural. Pero dicha eficacia marginal del capital —variable, de carácter altamente psicológico— puede disminuir no solamente porque baje la propensión al consumo a medida que aumenta el ahorro improductivo en las capas sociales más elevadas. Precisamente al ser más keynesianos que Keynes, y al forzar la redistribución de la renta nacional, lo que se consigue es suprimir el ahorro de los estratos económicamente más elevados para incrementar la masa monetaria dedicada a la adquisición de bienes de consumo por parte de los sectores económicamente más débiles. Esto supone, a la larga, descapitalización, con la imposibilidad de elevar el nivel de vida de la población.

el aumento de la renta nacional en Norteamérica (que sólo en el período 1932-1952 se incrementó cinco veces) y la redistribución de dicha renta nacional (8), cabe la duda de que sea deseable forzar esta última hasta el extremo que ha sido llevada en la Inglaterra laborista (Tabla II), precisamente porque también el aumento de la renta nacional está condicionado por la inversión o capitalización. Es cierto que la inversión estatal o pública debe completar la inversión privada cuando esta última resulta insuficiente, pero hay un límite marcado por el principio de subsidiaridad, cuya transgresión significa caer paso a paso en el Estado-Providencia.

CONCLUSIÓN

Lo que parece evidente en España es que si se pretende aumentar la renta nacional tanto con una mejor y más justa redistribución como por una mayor productividad, hay que ocuparse seriamente de elevar la moral de trabajo de todos los españoles. En cuanto a los trabajadores, porque aún se observa la existencia de salarios mínimos (9) que no alcanzan a cubrir las tres prioridades sociales para un cabeza de familia. En cuanto a los que están en condiciones de ahorrar, porque sólo elevando la eficacia marginal del capital, es decir, estimulándoles a invertir y a emprender, se conseguirá el aumento de la renta nacional sin caer en un socialismo de hecho.

A largo plazo todo ello constituye un problema de educación, como puede observarse en el caso de Suiza que a la educación y alta moral

(8) En 1929 cerca del 50 por 100 del producto nacional total se repartió entre un grupo que representaba el 1 por 100 de las familias existentes. En 1948 la renta que percibió esta décima parte de las familias del país, no llegó al 35 por 100.

(9) Bien sabido es que no puede establecerse ningún salario mínimo vital con valor absoluto. El mínimo vital siempre es relativo. El trabajador de Madrid no se compara con el minero del Congo Belga, sino con los demás españoles, según la ostentación que de sus medios económicos hacen.

de sus ciudadanos —y no al carbón y al hierro de que carece— debe su elevada productividad y su alto nivel de vida. A corto plazo nos enfrentamos con un problema de estímulos que manejados con inteligencia para todos (10) nos llevarán sin duda a una mayor inversión y a un mejor rendimiento de la mano de obra, lo cual, a su vez, quizá nos permita alcanzar en breve plazo un nivel más elevado de vida.

ROBERTO CUÑAT

(10) Para el sector de los que trabajan por cuenta ajena es decisivo analizar si la actual legislación laboral es igualmente estimulante como tutelar. Para el sector de los empresarios actuales o potenciales es decisivo analizar si la política fiscal, la monetaria y la misma legislación laboral les anima o no a arriesgarse y a emprender.

