

## NUEVAS CONSIDERACIONES SOBRE LA FIJACION DE LOS SALARIOS

James E. MEADE (1)

Es para mí un gran honor dar la cuarta conferencia de esta serie en homenaje a Lionel Robbins, quien, por espacio de quince años, fue mi jefe y colega íntimo en Whitehall y en la London School of Economics. No es el momento de hacer una valoración personal completa de mi viejo amigo y colega. En esta ocasión voy a limitarme a rendirle tributo eligiendo para mi conferencia un tema que le interesaba, porque lo tratamos juntos con frecuencia cuando colaborábamos en la preparación del Libro Blanco del Gobierno, de 1944, sobre *Política de empleo*.

### EL PROBLEMA DEL ESTANCAMIENTO CON INFLACION

Ese documento, elaborado por una coalición de ministros conservadores, liberales y laboristas, señaló la aceptación oficial, para la política económica de la posguerra, de la tesis keynesiana según la cual uno de los cometidos del gobierno era precisamente el de controlar — mediante sus políticas fiscales, monetarias y de tipo de cambio — la demanda efectiva y mantener de esa forma un nivel de empleo elevado y estable. Por entonces, personas como Lionel y yo mismo teníamos la esperanza entusiasta, y en nuestra opinión bien fundada, de que nunca volveríamos a padecer el terrible desempleo masivo de los años treinta. Seguirían existiendo otros muchos problemas económicos — relativos, por ejemplo, a la educación, la sanidad, la vivienda, los monopolios, la distribución de los ingresos y la riqueza, los incentivos y la eficacia, la contaminación, la utilización de recursos limitados, etc. —, pero no el ya tan antiguo del desaprovechamiento de recursos en razón del desempleo masivo. Y durante un cuarto de siglo nuestras esperanzas y expectativas se cumplieron.

Pero ahora volvemos a encontrarnos en este país con un desempleo, al parecer persistente, de aproximadamente un 12,5 por 100. Y el problema no es sólo del Reino Unido: es peor aquí que

en la mayoría de los restantes países desarrollados de economía de mercado, pero todos ellos, prácticamente, lo padecen en mayor o menor grado. Se han producido, por supuesto, varios acontecimientos notables en la economía mundial, como la fijación de los precios del petróleo por parte de la OPEP y el rápido desarrollo de los *chips*, los robots, las tecnologías de la información, etc., acontecimientos que, evidentemente, tienen importantes efectos sobre la demanda de mano de obra. Al mismo tiempo, existen notables problemas técnico-económicos ligados a las relaciones financieras entre las políticas presupuestarias, monetarias y de balanza de pagos como medios de impulsar la demanda global. Gracias a ello sigue habiendo, afortunadamente, una variada serie de problemas con que alimentar las indagaciones y las discusiones acaloradas de los economistas. Pero no hay que permitir que los árboles nos impidan ver el bosque. Detrás de todos esos tecnicismos y problemas particulares subyace un solo malestar económico simple y básico, de muy fácil diagnóstico pero de muy difícil solución.

¿Por qué no nos ponemos a trabajar para reducir ese 12,5 por 100 actual de desempleo mediante medidas keynesianas encaminadas a estimular la demanda efectiva? A pesar de los tecnicismos de las políticas presupuestarias, monetarias y cambiarias, si no lo hacemos no es porque no podamos aumentar el gasto nominal. Ni tampoco se debe a que no haya cosas útiles que hacer o producir; de hecho, en todos los ámbitos de la economía se está pidiendo a personas e instituciones que ahorren y reduzcan sus apetencias de hacer o consumir. Tampoco es porque en algunos sectores de la actividad las tecnologías modernas estén reduciendo la demanda de mano de obra, ya que continúan existiendo muchos sectores útiles en los que una mayor producción requeriría un aumento en el número de puestos de trabajo. La razón básica es bien conocida. Los gobiernos no aumentan el gasto nominal porque temen, y temen justificadamente, que ello dé lugar a un aumento rápido de precios — quizá a una inflación explo-

siva, incontrolada — en lugar de incrementar las ventas de bienes a precios no inflacionarios.

Todos los gobiernos de los países desarrollados de economía libre se enfrentan ahora, en mayor o menor medida, a este dilema del estancamiento con inflación: ¿deben incrementar el gasto nominal total para aumentar la demanda y reducir con ello el paro, corriendo el riesgo de provocar una explosión inflacionaria de los precios? ¿O deben contener ese gasto total para reducir la tasa de inflación, con el riesgo de mantener un nivel alto, nada deseable, de desaprovechamiento de recursos? El problema básico es claro: ¿cómo podemos asegurar que, mientras exista un alto nivel de recursos no utilizados, un aumento en el gasto nominal total producirá un crecimiento del empleo, de la producción y de las ventas sin inflación de los salarios monetarios ni de los precios, y no un crecimiento de los ingresos monetarios y los precios con el mismo volumen de empleo, producción y ventas? Se trata de una pregunta muy fácil de entender, pero de muy difícil contestación.

Comenzaré por desechar rápidamente dos soluciones extremas.

### EL FOMENTO DE LA COMPETENCIA

La primera de ellas consistiría únicamente en restablecer a cualquier precio la competitividad en todos los mercados, de manera que la mano de obra y otros recursos no empleados pudieran y quisieran ofrecerse a cambio de unas rentas inferiores a las de los recursos ya empleados. Si eso fuera factible, los costes y precios monetarios por unidad de producto disminuirían mientras hubiera cierto nivel de desempleo; y si al mismo tiempo se mantuviera el gasto nominal mediante medidas financieras keynesianas, se incrementarían sustancialmente la producción y el empleo. El logro de esas condiciones de competitividad exigiría abolir todos los privilegios de los sindicatos, y diferentes intervenciones gubernamentales en la agricultura, la vivienda y otros sectores, así como poner en marcha un conjunto eficaz de políticas y mecanismos encaminados a impedir el establecimiento de acuerdos monopolistas restrictivos.

Como señalaré más adelante, yo estoy a favor de muchas de esas medi-

das, pero hay buenas razones para creer que no sería ni deseable ni eficaz aplicar esa política hasta sus últimas consecuencias.

Los inconvenientes de un enfoque tan extremo saltan a la vista si se piensa que supondría la reducción despiadada, o incluso la supresión, de todo apoyo a los parados y a las personas a su cargo, con el fin de devolverlos al mercado de trabajo aceptando cualquier recorte de los niveles salariales que fuera preciso para encontrarles empleo sin demora. La rapidez del cambio tecnológico hace que muchas personas ingresen en el paro sin culpa alguna por su parte; y qué duda cabe de que una comunidad desarrollada y próspera debe buscar soluciones que permitan tratar a esas víctimas del progreso con una cierta generosidad.

De hecho, los cambios tecnológicos en marcha pueden hacer todavía más deseable la creación de sistemas de mantenimiento de las rentas fuera del mercado de trabajo. Es posible que máquinas como los robots resulten marginalmente más productivas que las personas en muchos sectores de la economía. La propiedad del capital está mucho más concentrada que la capacidad de trabajar, y, en un mercado puramente competitivo, el resultado podría ser que unos pocos propietarios de robots obtuvieran grandes ingresos de los beneficios de la industria, mientras los hombres desplazados competirían, con sueldos de hambre, por emplearse como mayordomos de los propietarios de los robots. Si presento este cuadro fantástico es por ilustrar gráficamente la posibilidad de que las tecnologías modernas *puedan*, en cierta medida, desplazar la distribución de la renta, en una sociedad plenamente competitiva, de los ingresos ganados por el trabajo a los no ganados. El desplazamiento no será nunca, por supuesto, tan espectacular como en ese caso.

Las nuevas tecnologías aumentarán sin duda la producción media por persona. En consecuencia, la renta real del trabajador quizá pueda mantenerse en nivel *absoluto* tan alta como antes, o incluso más, si bien, en el margen (que en una economía totalmente competitiva es lo que cuenta para determinar los valores del mercado), el valor para el fabricante de un trabajador adicional es *relativamente* inferior al de otra máquina más. El mantenimiento del nivel absoluto de la remuneración real de los trabajadores se puede impulsar mediante una expansión de la

inversión en bienes de equipo, estimulada por los beneficios de la industria, que origine a su vez un aumento de la demanda de trabajadores para manejar las nuevas máquinas. Pero aun en ese caso la posible capacidad ahorradora de mano de obra de las nuevas tecnologías haría, en una economía plenamente competitiva, que los salarios disminuyeran relativamente en relación con los beneficios. Seguiría habiendo razones muy sólidas de orden distributivo para sostener las rentas relativamente bajas mediante pagos ajenos al sistema salarial, a fin de reconciliar las conveniencias distributivas con el mantenimiento de los pagos salariales a niveles lo bastante bajos, en relación con los beneficios, para no obstaculizar el empleo de mano de obra.

### LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA IMPERFECTA

Pero, incluso aun no tomando en consideración esos posibles efectos de las nuevas tecnologías, es discutible que, en ausencia de otras medidas que expondré más adelante, la mera búsqueda despiadada de condiciones competitivas sirviese para resolver el problema. Vivimos inevitablemente en condiciones de competencia imperfecta. En muchos sectores de la economía, las consideraciones tecnológicas obligan a producir en una escala tan grande, para las dimensiones del mercado del producto, que sólo admite un número limitado de fabricantes competidores. Además, esos fabricantes producen en muchos casos diferentes calidades y tipos del producto, y es posible que, hasta cierto punto, estén protegidos en sus mercados regionales por los costes de transporte. Por todo ello, esas empresas se enfrentarán a una curva de demanda decreciente, es decir, tendrían que optar entre vender una cantidad menor si cobran un precio más alto o un mayor volumen si el precio es inferior. De hecho, si a cualquier fabricante le preguntamos si puede vender todas las unidades que quiera de su producto a su precio corriente, responderá (con muy pocas excepciones): «Por supuesto que no. Para vender más tengo que rebajar el precio o mejorar la calidad, o gastar más en publicidad y otros costes de venta.» Es muy probable que ésta siguiera siendo la situación típica aunque se eliminaran todas las restricciones artificiales a la competencia.

El hecho de vivir en un mundo de

competencia imperfecta tiene una consecuencia muy importante. Supongamos que aumentara el gasto mediante políticas expansionistas keynesianas. Un fabricante concreto vería aumentar la demanda de su producto. En condiciones de competencia imperfecta, tendría entonces que afrontar una disyuntiva: ¿traducir ese aumento en precios más altos para su volumen de ventas actual, o vender más al mismo precio? Cuanto más imperfectas sean las condiciones de competitividad del mercado, más fácil le será a cada fabricante optar por subir el precio sin una pérdida importante de ventas; y cuanto mayor sea el número de fabricantes que opten por subir los precios en lugar de incrementar el volumen de ventas, más fácil será para cada fabricante elevar su propio precio a medida que suban los de sus competidores. Así, mediante un proceso de acción y reacción, cuanto menos perfecto sea el mercado, más fácil será que se produzca una inflación de precios con respecto a la expansión del producto.

El hecho de que los fabricantes tengan la posibilidad de subir los precios como alternativa a una mayor producción y venta no significa, por supuesto, que eso resulte rentable. Las ganancias pueden aumentar tanto vendiendo más sin modificar el margen de beneficio por unidad de producto como cobrando un margen más elevado sobre el mismo volumen de producción. Si se opta por incrementar la producción, ello implica un mayor volumen de empleo. Supongamos que se contrata mano de obra desempleada al actual nivel de salarios, con el resultado de que hay empleo a ese nivel salarial y un margen de beneficio invariado sobre el coste laboral unitario, pero un beneficio total mayor en la industria, debido al incremento de la producción.

Supongamos ahora que la fuerza de trabajo esté sindicada. El cometido de un dirigente sindical es lograr las mejores condiciones posibles para los empleados a los que representa, y que constituyen un grupo que podríamos llamar de «los afortunados de dentro». No es tarea suya promover la máxima expansión posible de las oportunidades de empleo para los parados, «los desafortunados de fuera». Cuando ese dirigente vea una expansión del mercado que lleva a un aumento de los beneficios totales sin ningún aumento del nivel salarial de la fuerza de trabajo existente, su reacción natural será pedir un aumento salarial, para que los

trabajadores participen también, junto con los accionistas, de los beneficios del incremento de demanda. En condiciones de competencia imperfecta, será relativamente fácil para cada empresario particular responder a esa presión industrial de la fuerza de trabajo concediendo un aumento salarial y conservando su margen de beneficio mediante la correspondiente subida del precio de venta.

Esa reacción será tanto más probable, por supuesto, cuanto mayor sea la fuerza del sindicato. Pero yo no creo que dependa únicamente de la acción organizada de un sindicato monopolista. Supongamos que no hubiera representación sindical en la empresa; al empresario le interesa mantener buenas relaciones con sus empleados. Por lo tanto, incluso desde el afán de lucro más egoísta, puede juzgar prudente compartir en cierta medida los frutos de la mayor demanda del producto con sus empleados, ganándose así su lealtad y cosechando los beneficios que para la producción se derivan de una fuerza de trabajo satisfecha. En la práctica, yo creo que si vemos esas relaciones en el mundo real. Tanto en el Reino Unido como en los Estados Unidos observamos una expansión de la demanda que conduce en parte a una mayor producción y en parte a una inflación de salarios y precios. La inflación de precios es peor en el Reino Unido, donde existe una organización sindical monopolista más fuerte, pero también se da en los Estados Unidos, donde esa organización es mucho más débil. Allí donde las condiciones técnicas de la producción hacen inevitable la competencia imperfecta, ni los más implacables intentos de restablecer la competencia asegurarán que una política expansionista keynesiana genere un aumento de la producción y del empleo sin inflación de los costes y precios, aunque un porcentaje importante de la población laboral esté desempleada.

### UNA POLÍTICA DE RENTAS CENTRALIZADA

A la inversa, podríamos intentar resolver el problema mediante la ampliación del control y la intervención gubernamentales en el mercado, en forma de control centralizado de los niveles salariales, en lugar de tratar de conseguir unas condiciones perfectamente competitivas. El argumento en defensa de esta política es muy sim-

ple, si fuera ilegal elevar el nivel salarial —o, más bien, elevarlo por encima de cierto porcentaje anual—, y si esa prohibición pudiera aplicarse con eficacia, se podría asegurar que, mientras existiera un volumen importante de desempleo, la expansión de la demanda mediante políticas keynesianas generaría un aumento del empleo y de la producción en lugar de una inflación de los costes y precios.

También hay que rechazar esa solución en su forma extrema, porque, para ser eficaz, esa política tendría que llevar aparejados muchos efectos secundarios indeseables, o una injerencia gubernamental inaceptablemente complicada, costosa y continua en las fuerzas del mercado.

Consideremos esa política en su forma más sencilla, consistente en prohibir incrementos salariales superiores a un tanto por ciento anual determinado. El coste de una unidad de trabajo hay que calcularlo en salario por hora u otras magnitudes semejantes. Pero hay innumerables maneras de pagar el trabajo: mediante una tarifa horaria, una escala incremental en la que los niveles salariales aumenten con la antigüedad, distintos niveles salariales para distintos tipos de trabajo, pagos a destajo por unidad de producto fabricado, participación en los beneficios de la empresa o prestaciones suplementarias en forma de planes de pensiones, comidas gratuitas o subvencionadas, distracciones y actividades sociales, préstamos a bajo precio, etc. Garantizar que el valor monetario del salario real por hora no se eleve por encima de determinada cuantía exigiría, en último análisis, introducir ajustes para, por ejemplo, el tiempo normal de trabajo y las horas extraordinarias, los ascensos de un tipo de puesto a otro, la diferencia entre subidas lineales y vinculadas a la antigüedad, los pagos a destajo y las prestaciones suplementarias. Todo control preciso que pretendiera abarcar todas las retribuciones de todos los trabajadores plantearía problemas intolerables de intervención para el órgano responsable.

Además, para evitar graves ineficiencias, toda limitación rígida de los aumentos permitidos en los niveles salariales tendría que acompañarse de excepciones. La demanda cambia con el tiempo, se producen avances tecnológicos, y los diferentes recursos escasean o se hacen más abundantes. Para que el sistema económico sea mínimamente eficiente, es preciso que los precios de los recursos escasos puedan elevarse

en relación con los de los recursos abundantes. Hay que permitir que la mano de obra que escasea, en razón de su nivel, formación o localización geográfica, obtenga una remuneración mayor que la mano de obra que abunda y está sin empleo; e, incluso, con un desempleo global del 12,5 por 100, siempre habrá algunas categorías de trabajadores que escaseen. A medida que aumenta la demanda, los niveles salariales de la mano de obra escasa deben poder elevarse con respecto a los de la mano de obra excedente. Una política salarial centralizada se vería, pues, todavía más complicada por la necesidad de establecer diferentes límites a las subidas salariales de distintos grupos de trabajadores.

Se podría imponer una fuerte penalización económica al empleador que pagase salarios excesivos; pero la gestión y el seguimiento de un sistema centralizado y permanente de control salarial o bien serían ineficaces, dejando muchas escapatorias que acabarían por desacreditar el sistema, o llegarían a ser intolerablemente caros, complicados y distorsionantes.

Si prescindimos de los dos enfoques extremos de una economía perfectamente competitiva y de una política salarial centralizada, habremos de preguntarnos si disponemos de un enfoque intermedio eficaz. Yo estoy convencido de la posibilidad de elaborar un conjunto de políticas que, en sí mismas, no resultarían inviables desde el punto de vista administrativo ni provocarían efectos secundarios inaceptables. No estarían, por lo tanto, expuestas a las mismas objeciones que las dos respuestas extremas que acabo de rechazar. Pero al aventurarme a exponer esas ideas constructivas corro el riesgo de hacer el ridículo.

### SALARIOS, PLENO EMPLEO Y ESTADO DEL BIENESTAR

Es cierto que lo que voy a proponer sería totalmente impracticable desde el punto de vista político sin un consenso que viera en ello una manera mucho más razonable de dirigir las cosas que la actual; y es muy probable que la posibilidad de tal consenso parezca remota, dado el ambiente de confrontación y conflicto extremos que reina en las relaciones industriales. Yo creo que nuestro problema sólo tiene solución en una sociedad libre si se

aceptan dos ideas: primera, que a la hora de fijar los niveles salariales debe darse mucha más importancia a sus efectos sobre la producción y el empleo, y mucha menos a sus efectos sobre los ingresos reales de quienes ya tienen un puesto de trabajo; y segunda, y consecuencia necesaria de la primera, que hay que dejar de insistir en los niveles salariales y pensar en las medidas fiscales y otras análogas como instrumento de una distribución aceptable de la renta y la riqueza. Creo que esta segunda condición exige una reforma verdaderamente radical de la imposición directa y de la imposición sobre la riqueza acumulada y heredada, lo que supondría claramente otro posible enfoque eficaz para una distribución más aceptable del producto nacional real incrementado que resultaría del pleno empleo y de la moderación salarial. Esto, la parte positiva de nuestro problema de bienestar (2), plantea problemas de la mayor importancia y dificultad. No voy a examinarlos aquí, pero sí deseo subrayar que su aceptación y aplicación me parecen esenciales si se quiere restar importancia a la fijación de los salarios como instrumento de la justicia distributiva.

Desde ese punto de vista, todo lo que puedo ofrecer es un esquema de las medidas que podrían ser factibles y eficaces si pudiera lograrse políticamente ese consenso de opinión. Me doy perfecta cuenta de que se trata de un «si» de grandes dimensiones.

Pero antes espero que se me excuse si, de manera muy breve, expreso una opinión sobre la situación política. Creo que el gobierno actual estuvo acertado en su decisión de poner fin a la amenaza de una inflación explosiva de los costes y precios, y que eso exigía inevitablemente una contención de los excesivos privilegios e inmunidades de los monopolios laborales. Pero, en mi opinión, el gobierno perdió una gran oportunidad al apoyarse únicamente en medidas jurídico-laborales negativas, combinadas con la restricción de gastos monetarios y el consiguiente aumento del paro necesarios para mantener baja la tasa de inflación salarial. Con ello se ha ganado la reputación de provocar enfrentamientos, y de una gran insensibilidad, que está llevando a que ahora estallen graves desórdenes sociales.

En mi opinión, las esperanzas de alcanzar un consenso político nuevo y definitivo acerca de estos problemas habrían sido mucho mayores si, desde 1980 en adelante, el gobierno hubiera

aprobado la legislación, que sin duda se necesitaba, para contener el excesivo poder monopolístico de las organizaciones sindicales, simplemente como un elemento negativo dentro de todo un amplio abanico de políticas positivas orientadas a asegurar el pleno empleo, en un Estado de bienestar eficiente, pero sensible a las necesidades de sus ciudadanos. Los elementos positivos de semejante programa tendrían que haber abarcado:

- 1) La planificación de políticas financieras que asegurasen un crecimiento previamente determinado de la demanda monetaria total;
  - 2) la implantación de mecanismos centrales de cooperación, con el fin de establecer una norma orientativa para el crecimiento medio de los niveles salariales, que hubiera sido compatible, en esas condiciones financieras, con la consecución y el mantenimiento del pleno empleo;
  - 3) la creación de un sistema de tribunales imparciales que resolvieran las reivindicaciones salariales, en lugar del caos actual de negociación monopolista incontrolada, respaldada por la amenaza de la acción directa;
  - 4) la creación de oportunidades para que los empleados participaran en la adopción de decisiones en sus empresas;
  - 5) el fortalecimiento de medidas para promover la competencia y limitar las restricciones monopolistas por parte de empleadores y fabricantes, incluido el control de los precios de venta en casos de fabricación monopolista de productos normalizados;
  - 6) una reforma completa de la actual maraña, tan ruinosa como ineficaz, de medidas fiscales y de seguridad social, con el fin de concentrar la ayuda, en cuantías mucho más generosas, en los miembros más pobres y más necesitados de la sociedad;
- y, quizá por encima de todo,
- 7) una reforma radical de la fiscalidad de rentas, gastos, riqueza y herencias, orientada a promover una distribución más aceptable de la renta y de la propiedad.

Ese enfoque habría logrado que la operación quirúrgica contra los excesivos privilegios e inmunidades de los

monopolios sindicales apareciera como un necesario ingrediente negativo en un programa positivo de aplicación del consenso existente desde después de la guerra en favor del pleno empleo y del Estado del bienestar. En el resto de este artículo me propongo limitar el análisis a las distintas medidas de fijación de salarios que podrían haber desempeñado el papel negativo dentro de ese extenso programa positivo.

## LA CONTENCION DE LOS MONOPOLIOS SINDICALES

Supongamos, pues, que existe una amplia y segura confianza pública en que, por efecto de las políticas financieras del gobierno, la demanda total en términos monetarios aumentará, durante los próximos doce meses, en un 8 por 100, y en que esto generará un crecimiento aceptable de las oportunidades de empleo si los niveles monetarios salariales aumentan, por término medio, en un 5 por 100.

Si esto pudiera establecerse con certeza, ese ambiente financiero resultaría muy útil para contener los acuerdos salariales inflacionarios; existiría la implicación evidente de que, si en algún sector determinado los niveles salariales subieran por encima de esa norma del 5 por 100, o bien los aumentos tendrían que ser menores en algún otro sector, o habría un inevitable crecimiento del paro. Sigue vigente en este caso la pregunta de si la combinación de ese ambiente financiero junto con ciertas restricciones de los poderes monopolistas de los sindicatos sería suficiente para asegurar el necesario grado de moderación en los acuerdos salariales medios.

No hay duda de que tales restricciones ayudarían. Existen, sin embargo, límites a la medida en que se estaría dispuesto a restringir los poderes monopolistas de las organizaciones sindicales. Un principio básico que se aplica a la contención de las prácticas comerciales restrictivas es que no se debe permitir a los fabricantes independientes ponerse de acuerdo sobre precios mínimos por debajo de los cuales no estarían dispuestos a vender sus productos. Aplicar este principio a las organizaciones sindicales significaría colocar fuera de la ley todos los acuerdos entre trabajadores particulares para no trabajar por salarios inferiores a un mínimo determinado, es decir, significaría eliminar toda la capacidad de negocia-

ción de los sindicatos. El argumento en contra de esta «solución última» es sencillo y concluyente. La escala de producción implica normalmente que un solo empleador (por ejemplo, una sociedad anónima) contrate a gran número de empleados. En condiciones de competencia imperfecta, esto dará como resultado una posición negociadora injusta, a no ser que los muchos empleados puedan agruparse para formar una sola unidad que negocie con el único empleador.

Muchas de las restricciones aprobadas por el gobierno actual no atentan contra ese grado legítimo de organización sindical. Ni la prohibición de acciones secundarias con el fin de impedir que un grupo de trabajadores lleve a cabo acciones de protesta si no es en apoyo de reclamaciones contra su propio empleador, ni la prohibición de acuerdos orientados específicamente a restringir la incorporación de nuevos trabajadores a una determinada ocupación, ya sea mediante una previa obligatoriedad de la sindicación o limitando innecesariamente el número de nuevas incorporaciones, nada de esto impide que los trabajadores se aglutinen en grupo para negociar unitariamente con su empleador.

La conclusión lógica de esta argumentación sería reducir el sindicalismo a lo que podríamos llamar «sindicatos independientes de empresa». Esto supondría, más concretamente, prohibir los acuerdos, entre empleadores por lo demás independientes, de no pagar salarios por encima de ciertos niveles máximos establecidos, y proscribir también todos los sindicatos excepto los formados por los empleados de un único empleador independiente. Cada patrono negociaría independientemente con un sindicato formado únicamente por sus empleados. Esa solución presentaría, en cualquier caso, graves dificultades administrativas, sobre todo a la hora de decidir, en un mundo de estructuras empresariales entrelazadas, qué es un único empleador independiente. E incluso, si se pudiera llegar a definirlo con precisión, siempre sería más fácil para esos empleadores que para sus empleados lograr acuerdos oficiosos que en la práctica abarcarían un campo mucho mayor.

El recurso a los sindicatos independientes de empresa, en caso de ser factible, presentaría una importante ventaja en las condiciones actuales. Hoy existe en el Reino Unido una pronunciada diferencia entre la relativa prosperidad de las regiones meridionales y

la extrema depresión y desempleo masivo de las zonas septentrionales del país. Una reducción de los niveles salariales en las regiones deprimidas (con sus multitudinarios ejércitos de mano de obra sobrante) en comparación con los niveles salariales para trabajadores de similares características en las zonas prósperas (con su escasez de trabajadores cualificados) permitiría poner en marcha nuevas empresas en las primeras. Pero un solo sindicato nacional, que insiste en un salario único para cada trabajo como regla para todo el país, excluye a las regiones deprimidas de iniciativas económicas con unos niveles salariales que serían mucho más atractivos que el subsidio de desempleo para los parados locales, aunque no fuesen tan elevados como los que perciben los afortunados habitantes del sur.

La aplicación a escala nacional del principio estricto de «a igual trabajo, igual salario» es, efectivamente, un ejemplo del conflicto de intereses al que ya he aludido entre «los afortunados de dentro» que disfrutan de empleo (en este caso, en el sur) y «los desafortunados de fuera» que están en el paro (en este caso, en el norte). La existencia de sindicatos distintos que negociaran diferentes niveles salariales con distintas empresas del norte y del sur ayudaría a resolver este aspecto del problema.

Pero en la práctica no cabe pensar que la adopción de la fórmula «un sindicato para cada empresario» resolviera satisfactoriamente todo el problema, ya que dotaría a algunos grupos de mucha más fuerza que a otros. Tomemos como ejemplo extremo a los trabajadores de una red nacional de electricidad, que por consideraciones técnicas sería un único empleador, dando así lugar a un sindicato compacto para el conjunto del suministro eléctrico del país. El sindicato de esa empresa tendría aún un enorme poder de negociación salarial, puesto que con sus acciones de fuerza podría hacer chantaje a todo el país. Este tipo de reflexión pone de manifiesto la imposibilidad de resolver todo el problema mediante restricciones concretas a los poderes monopolistas de las organizaciones sindicales, que siempre dotarían a unos grupos de mucha más influencia que a otros; y además sería totalmente insatisfactorio que la pauta de los niveles salariales se determinara de esa manera.

## UN POSIBLE COMETIDO PARA LOS TRIBUNALES SALARIALES

La manera civilizada de tratar este aspecto del problema es reemplazar el sistema de acuerdos salariales mediante negociaciones monopolistas incontraladas, respaldadas por la amenaza de la acción directa en la industria, por un sistema de laudos emitidos por un tribunal salarial imparcial. Esa clase de tribunales tendrían que actuar, por supuesto, de acuerdo con un conjunto de reglas previamente establecidas. En líneas generales, podríamos concebir una estructura de tribunales a nivel nacional que entenderían de las disputas salariales, exigiéndose a cada tribunal que, sobre la base de una norma orientativa ya acordada para la subida media de los niveles salariales, hiciera especial hincapié en la promoción del empleo y de la producción en el sector de la economía de que se tratara.

Son muchas las diferentes formas que podría tomar semejante estructura, pero tendría que basarse en determinados principios generales:

- 1) Debería existir una sola estructura uniforme para los tribunales salariales, pero, dentro de lo posible, deberían ocuparse de acuerdos salariales concretos, descentralizados. Lo deseable sería que, partiendo de la base de una tasa moderada de crecimiento del gasto total, se permitiera que los niveles salariales aumentaran relativamente en cualquier sector concreto de la economía en el que hubiese escasez de mano de obra, y disminuyeran relativamente donde hubiese un exceso de oferta. Cada caso debería juzgarse por separado. Al mismo tiempo, sería esencial evitar los peligros de la inflación «por saltos», que surge de un conjunto de órganos de arbitraje totalmente independientes cuando un órgano *ad hoc* decide que hay que pagar más a los carniceros y a los panaderos que a los fabricantes de velas, mientras otro órgano *ad hoc* decide que los fabricantes de velas deben ganar más que los carniceros y los panaderos. Hay que dar laudos diferentes para grupos distintos, pero mediante una estructura unificada de tribunales.

- 2) El principio de que el laudo de un tribunal en cualquier caso particular debería estar orientado a promover el empleo en el sector de que se trate aspira, ciertamente, a restringir las presiones inflacionarias ascendentes sobre

los niveles salariales. Pero no implica, por supuesto, que deba existir una presión descendente ilimitada sobre cada nivel salarial concreto. En cualquier sector podría ser necesario subir los salarios para atraer mano de obra allí donde escaseara, de la misma manera que podría ser necesario bajarlos para ampliar la demanda de mano de obra allí donde hubiese un exceso de oferta. La norma orientativa para el promedio salarial en el conjunto de la economía proporcionaría un útil punto de referencia para emitir juicio en cualquier caso concreto.

3) Existe otro aspecto que debe tenerse presente cuando se consideran las razones para un determinado aumento de los niveles salariales o en contra de una reducción. En una ocupación que requiere un adiestramiento especial o que se realiza en un lugar especialmente aislado, la fuerza de trabajo puede estar atada a esa ocupación por la dificultad de cambiar de empleo. Una reducción del nivel salarial podría no tener un efecto inmediato sobre la oferta de mano de obra o tenerlo muy escaso. Pero a la larga, en particular a medida que se jubilaran los trabajadores de más edad y los recién incorporados a la fuerza de trabajo se fueran a otros lugares, un bajo nivel salarial podría provocar una notable escasez de mano de obra. De hecho, si bien un descenso del nivel salarial podría tener un efecto insignificante a corto plazo, quizá fuese necesario un aumento del mismo para mantener una adecuada provisión de mano de obra a la larga. El principio de fijar niveles salariales para promover la actividad en el sector debería interpretarse como la fijación de los niveles necesarios para promover una actividad sostenible a largo plazo.

4) Siempre es posible, por supuesto, que, como resultado de cambios tecnológicos y acontecimientos históricos, la oferta de mano de obra de un determinado sector de la economía esté muy por encima de cualquier nivel de demanda permanentemente sostenido. En este caso, el criterio liberal de promover el empleo justificaría una inmediata reducción, casi ilimitada, del nivel salarial. Pero unos movimientos descendentes tan violentos serían socialmente inaceptables; y, por consiguiente, sería prudente fijar un límite para las reducciones salariales decretadas por los tribunales en cualquier sector, en relación con lo que correspondería a la norma orientativa general. Por ejemplo, si la norma media fuese de

un 5 por 100 de aumento, podría exigirse al tribunal no bajar de por lo menos un 2 por 100 de aumento, aunque los trabajadores del sector en cuestión quedaran, por supuesto, en libertad de acordar con sus empleadores un nivel más bajo con el fin de proteger sus puestos de trabajo.

5) Pero habría otros casos socialmente inaceptables, además de la reducción violenta de los niveles salariales. A todo el mundo le preocupa mucho la relación de su salario con los de los trabajadores de otros sectores de la economía. Una fuerte disminución del salario de un trabajador en relación con el de otros se considera tan inaceptable como un descenso absoluto que no modifique los niveles relativos, o incluso aún más inaceptable. A la larga, es esencial que los niveles salariales descendan relativamente en los sectores en los que existe un exceso de oferta y suban relativamente en los que tienen exceso de demanda de mano de obra. Sin embargo, al igual que se ha sugerido en el apartado 4) que deben aplicarse ciertas restricciones a la tasa de reducción del nivel salarial absoluto, también podrían ponerse límites a la velocidad de erosión de un nivel salarial en relación con el nivel en otros sectores. Podría exigirse, por ejemplo, que un tribunal salarial nunca diera un laudo que redujera la relación actual de un determinado nivel salarial con el nivel salarial medio de toda la economía en más de, pongamos, un 3 por 100 por debajo del promedio de esa relación durante los últimos cinco años (3). Semejante fórmula implicaría, por supuesto, que si una relación hubiera descendido bruscamente, el tribunal no podría impedir cualquier elevación del nivel salarial que fuera necesaria para restablecer la relación dentro del 3 por 100 de lo que hubiera sido durante los cinco años precedentes.

6) Sería muy recomendable el principio de que, al mediar en un conflicto salarial, al tribunal debería pedírsele simplemente que eligiera entre la última petición presentada por los trabajadores y la última oferta hecha por el empleador, y que escogiera la que tenga más probabilidades de promover la actividad sostenida del sector. Este principio tiene la gran ventaja de reducir la tarea del tribunal a elegir entre dos conjuntos de propuestas ya preparadas, en lugar de exigirle preparar su propia solución detallada a pesar de que en realidad tiene un conocimiento mucho menor que las partes mismas

de las circunstancias concretas del caso. Además, la simple elección restringida entre la última demanda o la última oferta animaría a las partes a lograr acuerdos sin acudir al tribunal, puesto que, al formular su última oferta o reivindicación, cada lado tendría que limitarse a propuestas con posibilidades de promover el empleo y la producción con carácter duradero.

7) El principio que sirviera de fundamento al laudo del tribunal debería ser la promoción de la producción sostenible a largo plazo del sector en cuestión, más que el empleo sostenible a largo plazo. En la fabricación de cualquier producto cuya demanda sea inelástica, el empleo puede mantenerse mediante prácticas laborales restrictivas, que se traducen en la presencia de dos trabajadores para hacer la tarea de uno. Los conflictos se refieren con frecuencia a cuestiones distintas de los simples niveles salariales, y la intención no debe ser promover el mantenimiento del empleo por medio de prácticas innecesariamente restrictivas. La promoción de la producción como objetivo implica la promoción únicamente del empleo necesario.

8) Finalmente, al diseñar una estructura concreta debería recordarse que una finalidad básica de la operación en su conjunto es eliminar la desigualdad en la capacidad de negociación que de otro modo se produce cuando un solo empleador tiene la ventaja sobre un gran número de empleados potenciales, independientes y en competencia.

## UN POSIBLE MODELO PARA LOS TRIBUNALES SALARIALES

Veamos a continuación un posible conjunto de medidas destinadas a satisfacer esos ocho requisitos.

Habría una estructura nacional de tribunales salariales imparciales, a la que podría remitir su demanda cualquier grupo de trabajadores en caso de disputa con su empleador. La presunción del tribunal estaría en favor de la demanda de los trabajadores, que aceptaría automáticamente como laudo, a no ser que los empleadores probaran sin lugar a duda que su oferta satisfacía tres condiciones: primera, presentar la perspectiva de que la producción pudiera sostenerse a largo plazo a un nivel apreciablemente más alto del que sería posible si se aceptara la

demanda de los trabajadores; segunda, no implicar una tasa de aumento del nivel salarial del sector que estuviera por debajo de la norma orientativa media en más de, pongamos, los tres puntos porcentuales sugeridos anteriormente; y, tercera, que no implicara fijar una relación salarial para el sector que estuviera más de, pongamos, un 3 por 100 por debajo de lo que hubiera sido el promedio durante los últimos cinco años, como se ha sugerido en 5). Tan sólo si la oferta de los patronos satisficiera esas tres condiciones podría convertirse en el laudo del tribunal.

Si se aceptara una estructura de ese tipo, sería conveniente abolir por completo todos los privilegios e inmunidades legales concedidos a los sindicatos por la famosa Ley de Conflictos Laborales (*Trade Disputes Act*) de 1906. Se prestaría apoyo al poder negociador de los trabajadores ofreciéndoles sólo a ellos el derecho de apelar a un órgano imparcial para conseguir imponer sus demandas al empresario, en lugar de mediante el método, que se ha demostrado tan desastroso, de concederles privilegios legales para usar, como les parezca oportuno, un amplio abanico de presiones monopolistas incontroladas que de otro modo serían ilegales (4).

Además de la eliminación de todas esas inmunidades, se podría conseguir una mayor variedad de sanciones, para el caso de que los trabajadores recurriesen a acciones de presión directa en lugar de apelar a los tribunales salariales, mediante medidas como convertir cualquier beneficio suplementario pagadero a las familias de los huelguistas en un préstamo recuperable mediante el embargo futuro de sus ingresos; decretar que cualquier acción de huelga implicaría la rescisión del contrato de trabajo del huelguista y, por consiguiente, la pérdida de cualquier beneficio —como el importe de una futura indemnización por despido— que dependiera de los años de empleo; y la imposición de multas con cargo a los fondos de todo órgano sindical que apoyase la acción industrial directa. En el caso de los empleadores, el problema de las sanciones se resuelve en seguida convirtiendo el incumplimiento del laudo en delito, sujeto a la imposición de multas de nivel penal, y dejándoles por tanto sin otra opción que aceptar el laudo o cerrar el negocio.

Un sistema de ese tipo podría aplicarse, en principio, tanto a los servi-

cios públicos como a la industria privada, con tal de que la autoridad pública estuviera dispuesta a anunciar los límites del gasto como medida de su demanda del servicio en cuestión. A la luz de la norma orientativa sobre los ingresos previstos en otros sitios, el tribunal tendría entonces que determinar los niveles salariales necesarios para atraer trabajadores adecuadamente cualificados antes de decidir si estaba claramente fuera de duda que la oferta salarial de la autoridad empleadora atraería suficientes trabajadores para sostener el servicio público a un nivel notablemente superior del que podría financiarse dentro de los límites marcados para el gasto al nivel salarial que demandaran los trabajadores (5). Tal decisión implicaría ciertamente una difícil evaluación legal por parte de los miembros del tribunal a la hora de interpretar los planes del gasto público, el nivel de cualificación que se requiere en el servicio, y los niveles salariales necesarios para lograr y mantener la más amplia escala posible de servicio de calidad dentro de los límites del gasto planificado. Puesto que la autoridad empleadora podría siempre negarse a aceptar, si lo considerase oportuno, la demanda de los trabajadores a no ser que recurrieran al tribunal, el sistema podría funcionar como una traba eficaz contra los excesivos aumentos inflacionarios en todos los servicios públicos. Pero, dado que al tribunal se le exigiría siempre comenzar con una presunción en favor de la demanda de los trabajadores, este freno sólo sería eficaz si la autoridad empleadora pudiera defender convincentemente su postura contra las reivindicaciones de aquéllos. El sistema presentaría sin duda considerables dificultades; sin embargo, a pesar de sus deficiencias no veo que exista otra posibilidad mejor para reemplazar las deficiencias todavía mayores del recurso descarnado a la acción directa en los centros de trabajo.

Queda aún otro problema básico sin resolver. Por muy eficaz que pudiera resultar el sistema propuesto de tribunales salariales en su aplicación al servicio público, y en la resolución de los conflictos salariales en el sector privado, no abarcaría aquellos acuerdos voluntarios entre el empleador y sus empleados que provocaran una inflación no deseable de los costes salariales y de los precios de venta. Si mi análisis anterior es correcto, existe un peligro real de que, en condiciones de competencia imperfecta, el efecto de una expansión del gasto en los productos de

una determinada empresa dé como resultado un acuerdo mutuo entre empleador y empleados para dedicar una proporción indebida de los mayores ingresos por ventas a aumentar las rentas reales de los trabajadores y accionistas, en lugar de dedicarla a reducir el paro mediante la expansión de las inversiones de capital de la empresa, de su empleo de mano de obra y de su producción y ventas a los niveles corrientes de ganancias y precios.

## UN IMPUESTO SOBRE LOS ACUERDOS SALARIALES INFLACIONARIOS

Ese problema se podría abordar mediante la creación de un impuesto especial antiinflacionario que gravaría a los empresarios que concedieran aumentos salariales por encima de los niveles permitidos, para así hacerlos demasiado costosos (6). Este plan exigiría el anuncio oficial de un límite preciso para los aumentos salariales permisibles libres de impuestos, límite que podría estar relacionado con la norma orientativa para el promedio de aumentos salariales analizado anteriormente. De esta manera, si una norma orientativa media se fijara en el 5 por 100 para los doce meses siguientes, se podría señalar un límite superior, por ejemplo, del 8 por 100, por encima del cual todos los aumentos salariales estarían sujetos a impuesto. Ese límite superior se correspondería con el inferior del 2 por 100, por debajo del cual, como ya se ha sugerido, las ofertas de los empleadores serían rechazadas por los tribunales salariales propuestos.

El impuesto tendría que aplicarse más o menos como se expone a continuación. El empleador anotaría el total de los salarios de sus empleados y la cifra de horas-hombre trabajadas en su empresa cada trimestre, obteniendo así una cifra media de ingresos por hora de trabajo. La cifra del trimestre en curso se compararía con la cifra correspondiente del mismo trimestre del año anterior. Si los ingresos por hora de trabajo hubieran aumentado en menos del 8 por 100 permitido, la empresa no estaría sujeta a impuesto. Pero si, por ejemplo, los ingresos hubiesen aumentado en un 10 por 100, el empresario tendría que pagar un impuesto especial de inflación sobre el 2 por 100 en exceso de su gasto salarial total para el trimestre.

Ese impuesto presentaría, sin duda, algunos problemas tanto para el empresario como para la autoridad fiscal. Para abarcar cuestiones tales como las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial y las variaciones en el empleo durante el trimestre, sería necesario anotar el total de horas trabajadas más que los promedios empleados. No sería factible aplicar el límite de aumento salarial a cada categoría y grado de trabajadores separadamente: habría que aplicarlo en bruto a un promedio general para la empresa en su conjunto, y, por lo tanto, el sistema tendería a favorecer la sustitución de trabajadores cualificados con niveles salariales más altos por otros de menor cualificación con niveles salariales menores. Además, sería difícil, quizá imposible, incluir en la definición de salario el valor de muchas prestaciones suplementarias, y esto originaría una tendencia a conceder aumentos salariales en forma de esas prestaciones no contabilizadas.

Podrían surgir molestos problemas administrativos si, en cualquier trimestre, una determinada empresa se viera sometida a condiciones realmente excepcionales, como una huelga o un cierre temporal por reorganización; en tales condiciones, la cifra de ingresos por horas trabajadas sería imposible de calcular o estaría muy distorsionada. Habría problemas para la puesta en marcha del plan, ya que una empresa que, por las razones que fuera, hubiese tenido unos ingresos especialmente altos o bajos por las horas trabajadas en el período base del año anterior sería tratada con especial indulgencia o severidad en posteriores trimestres. Se necesitarían medidas especiales para tratar el caso de la creación de nuevas empresas: probablemente concederles un período de rodaje totalmente exento del impuesto.

La solución de muchos problemas administrativos se facilitaría considerablemente si fuera posible excluir a muchos pequeños empleadores. Esto reduciría mucho la cifra de casos de aplicación del impuesto, ya que se limitaría a empresas que estarían mejor capacitadas para resolver los problemas de contabilidad, aunque provocaría también algunos problemas nuevos. Habría empresarios en el límite, cuyo empleo estaría unas veces por encima y otras veces por debajo de la línea divisoria. Habría fusiones de empresas que elevarían el empleo total por encima de la línea divisoria, y, lo que es más importante, fragmentacio-

nes de empleadores colectivos que situarían por debajo el empleo total de cada segmento resultante. En general, habría el problema de determinar qué es lo que constituye en la práctica una unidad empleadora, en el caso de las estructuras empresariales interrelacionadas con intereses subsidiarios de propiedad parcial o total.

Todos esos problemas son reales. Resulta, sin embargo, extraordinariamente fácil encontrar problemas similares con cualquier medida impositiva que se proponga. De hecho, si no funcionara ya el impuesto sobre la renta, los economistas académicos que presentaran un proyecto con todas las disposiciones y anomalías del actual impuesto sobre la renta serían el hazmerreír de los miembros sensatos de la clase dirigente, por estar tan increíblemente ajenos a las realidades administrativas. Yo, personalmente, no creo que el impuesto de inflación deba desecharse *a priori* por esas razones.

Existen, sin embargo, otros factores de complejidad que no se deben perder de vista. En primer lugar, para actuar como contención eficaz, el impuesto sobre los aumentos salariales por encima del límite superior tendría que aplicarse con tipos muy elevados. Puesto que la base del impuesto sería el aumento de los niveles salariales de un año a otro, un aumento en el nivel de este año elevaría el nivel libre de impuesto para todos los años futuros. Así, el impuesto por el aumento de una libra esterlina en el nivel salarial de este año proporciona a un empleador el derecho, libre de impuesto, de ofrecer a un número ilimitado de trabajadores durante un ilimitado número de años un nivel salarial una libra más alto que en el caso contrario. Planteado de otra manera, supongamos que el aumento de una libra se pospone un año. No se consigue la exención del impuesto sobre la libra esterlina de aumento; tan sólo se gana el interés por el aplazamiento del pago del impuesto durante un año. La carga impositiva quizá tuviera que ser muy elevada para contener el aumento.

En segundo lugar, con el fin de evitar graves desigualdades o la evasión del impuesto, sería necesario complicar los procedimientos que hemos sugerido para el funcionamiento de los tribunales salariales. Toda demanda salarial presentada ante un tribunal habría de ser reducida proporcionalmente por éste, si fuera necesario, para que no comportase un aumento de los ni-

veles salariales por encima del límite superior fijado para la exención del impuesto de inflación. De lo contrario, sería posible que el tribunal impusiera a los empleadores una demanda salarial a la que éstos se hubieran opuesto, y que les gravaría obligatoriamente con el impuesto de inflación. Esta anomalía sería totalmente inaceptable. Y no se resolvería satisfactoriamente decidiendo que los empleadores quedarán exentos del impuesto si el acuerdo hubiera sido dictado por un tribunal. Porque, en ese caso, los empleadores y empleados que desearan fijar de mutuo acuerdo un aumento excesivo del nivel salarial —y el impuesto está orientado especialmente a evitar tales acuerdos— podrían burlar el impuesto mediante un compromiso tácito: los empleados presentarían su demanda excesiva ante el tribunal, y los empleadores se limitarían a hacer una contraoferta muy inferior e inaceptable. Perderían el caso, y se verían así obligados por el tribunal a hacer exactamente lo que querían hacer, es decir, conceder un aumento excesivo del nivel salarial sin pagar el impuesto. Esa anomalía debe descartarse mediante la necesaria reducción proporcional de la demanda salarial antes de que el tribunal llegue a una decisión.

En último extremo, se plantea la pregunta de si, a la vista de esas limitaciones, complicaciones y dificultades, el plan merece la pena. Tal vez haya que llegar a la conclusión de que al menos podría diseñarse un mecanismo que se limitara a dificultar los acuerdos salariales excesivamente altos, firmados por un número limitado de grandes empleadores.

## EL RESULTADO EN UNA «ECONOMIA PARTICIPATIVA»

Existe otro enfoque posible al problema de alentar a las empresas a responder al aumento de la demanda incrementando la producción en lugar de limitarse a subir los precios de venta. Se ha afirmado recientemente que, para la mayoría de las empresas privadas, es posible encontrar solución al problema de asegurar el pleno empleo sin inflación mediante un cambio en la manera de retribuir a los trabajadores (7).

Por utilizar un ejemplo muy sencillo: dada una empresa en la que la nómina ascendiera a 8 millones de libras, y los otros ingresos generados por la com-

pañía (es decir, beneficios netos, renta, intereses, etc.) ascendiera a 2 millones de libras, a los trabajadores, en lugar de retribuirles con un salario fijo, se les ofrecería una participación del 80 por 100 en los ingresos totales generados por la empresa, o, dicho de otra manera, una participación del 80 por 100 en el valor del producto neto de la empresa.

Mientras el valor de ese producto neto se mantuviera en 10 millones de libras, los ingresos de los trabajadores y de los propietarios del capital invertido en el negocio seguirían siendo 8 y 2 millones, respectivamente. Pero el cambio de sistema podría generar un doble estímulo a la contribución de los trabajadores a aumentar el valor del producto neto, y por lo tanto la renta de los trabajadores y de los capitalistas.

En primer lugar, al igual que en todos los planes de participación en beneficios, la participación de los trabajadores en el resultado de las actividades de la empresa podría ayudar a disminuir su sentimiento de alienación en relación con los empresarios y aumentar sus incentivos para una actuación eficiente, puesto que sus propios ingresos dependerían directamente de la rentabilidad de la empresa. De esa manera, el valor del producto neto de ésta podría aumentar incluso sin mayores aportaciones de mano de obra o de recursos de capital.

En segundo lugar, y en esto reside la mayor fuerza de la argumentación, el cambio en la manera de pagar a los trabajadores transforma los incentivos de los empresarios para contratar a más trabajadores. Mientras a cada empleado haya que pagarle un determinado salario, los empresarios sólo contratarán trabajadores si cada nuevo empleado aumenta el valor del producto neto de la empresa en tanto, por lo menos, como el salario de ese trabajador. Pero si los empleados en su conjunto reciben el 80 por 100 del valor del producto neto de la empresa, el empresario recibirá su 20 por 100 de lo que se produzca, de manera que siempre se podrá contratar un trabajador adicional con tal de que añada algo, por poco que sea, al valor del producto neto de la empresa, o hasta que los empresarios no encuentren más trabajadores en paro que contratar. Esta es la tesis básica que se aduce en pro de sustituir la conocida «economía salarial» por una «economía participativa», con el fin de promover el empleo sin inflación.

Sin embargo, el plan propuesto puede necesitar una importante modificación. Supongamos que la empresa se administra en provecho de los actuales propietarios del capital invertido en ella. Examinemos la planificación de un nuevo proyecto de inversión que añadiera 100.000 libras netas al valor del producto de la empresa, sin aumento neto del número de trabajadores empleados. Con el sistema participativo, el 80 por 100 de este valor adicional iría a parar a los asalariados ya existentes, y sólo 20.000 de las 100.000 libras irían a quienes habían encontrado los fondos para la nueva ampliación, con lo que se crearía un desincentivo aparentemente grave para la inversión de capital.

Esto aumentaría, claro está, los ingresos de los trabajadores. Si, como resultado de ello, se permitiera a los empresarios compensar ese aumento con una reducción equivalente de la participación del 80 por 100 asignada a salarios sin perder su fuerza de trabajo, se evitaría la reducción del rendimiento de la inversión de capital. Pero si no se pudiera contar con esa flexibilidad a la baja de la participación asignada a los salarios, los proyectos de inversión de capital quedarían desincentivados, al sacrificar al trabajo el 80 por 100 de su rendimiento (8).

El tipo opuesto de situación se presentaría en una economía de participación no modificada si las decisiones de la empresa sobre empleo, inversión y producción se tomaran en beneficio de los trabajadores. En ese caso, los directivos tendrían un incentivo, con independencia del efecto sobre el valor de las acciones ya existentes, para conseguir nuevos fondos que invertir en nuevos bienes de capital, con tal de que la inversión añadiera algo, por poco que fuese, al valor del producto neto de la empresa, dado que los trabajadores disfrutarían de su participación del 80 por 100 de esa ampliación. Pero también tendrían una actitud contractiva, más que expansiva, ante la contratación de nuevos trabajadores. Supongamos que se pudiera atraer un nuevo trabajador a la empresa por un sueldo semanal de 100 libras, y que su trabajo aportara 100 libras al valor del producto neto de la compañía. En una economía salarial, su contratación no modificaría la situación de los otros trabajadores ya empleados. Pero en una economía participativa los propietarios del capital recibirían 20 de las 100 libras de adición al valor del producto neto de la empresa; tan sólo quedarían 80 que añadir al total de los

ingresos de los trabajadores; y de esa manera los trabajadores no estarían en condiciones de ofrecer 100 libras para atraer a un nuevo empleado sin una pérdida de 20 libras para ellos mismos (9).

Este efecto se podría compensar, por supuesto, mediante una presión a la baja sobre la participación en el producto asignada al capital que bastara para equilibrar el beneficio no justificado para los capitalistas en razón de la producción del nuevo trabajador.

Por consiguiente, a no ser que pueda asegurarse la suficiente flexibilidad en las cuotas de participación asignadas al trabajo y al capital, una economía participativa administrada en beneficio de los accionistas tendería a ser expansiva en sus decisiones de empleo y contractiva en las de inversión. Si se administrara en beneficio de los trabajadores, por el contrario, tendería a ser expansiva en sus decisiones de inversión y contractiva en las de empleo. Esto introduciría un nuevo conflicto de intereses muy directo entre los capitalistas y los trabajadores en los planes empresariales sobre empleo e inversión de capital.

## LAS ASOCIACIONES DE TRABAJO Y CAPITAL

Evitar ese conflicto de intereses tiene una importancia extraordinaria. Como ya he explicado, una gran ventaja del principio de participación es que el hacer depender los ingresos de los trabajadores del éxito de las operaciones de la empresa puede contribuir a que desaparezca el sentimiento de alienación entre «nosotros» (los trabajadores) y «ellos» (los patronos). Este sentimiento aumentaría inevitablemente si se excluyera a los trabajadores de las grandes decisiones sobre inversión y empleo, decisiones que en una economía participativa afectarían de manera muy directa a su salario. De hecho, para eliminar el sentimiento de alienación hay que conseguir la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, así como en el disfrute de los resultados del éxito de la empresa.

Es posible, sin embargo, evitar esos conflictos de interés entre capital y trabajo con medidas que aseguren los ajustes adecuados en la participación del producto asignada a cada uno de ellos. Examinemos el siguiente esbozo de una adecuada asociación capital-trabajo.

Cuando nuestra empresa con un 80 por 100 de ingresos salariales y un 20 por 100 de otras rentas cambiara al sistema de asociación, se emitiría cierto número de certificados de participación. Cada certificado concedería exactamente el mismo derecho a dividendo y, sujeto a lo que se dirá después, exactamente el mismo derecho a voto en la asamblea anual general de accionistas, de manera que todos los dueños de certificados, tanto capitalistas como trabajadores, tendrían oportunidad de participar en la adopción de decisiones. Se emitirían certificados de participación para todos los trabajadores y capitalistas, en proporción con las rentas que estuvieran recibiendo de la empresa. El efecto inmediato sería que no se modificaran los ingresos de nadie. Sin embargo, cada trabajador y cada capitalista recibiría ahora sus ingresos en forma de dividendos por sus certificados de participación, en lugar de pago de un salario, renta, interés o beneficio. La emisión de certificados de participación se dividiría, por tanto, en dos tipos: el 80 por 100 serían certificados de participación en el trabajo, expedidos a cada empleado proporcionalmente a sus ingresos salariales en la empresa, mientras que el 20 por 100 restante serían certificados de participación en el capital, expedidos proporcionalmente a los beneficiarios finales del resto de los ingresos de la compañía, es decir, a los titulares del capital en acciones, a los acreedores de la empresa, etcétera.

Los certificados de participación en el capital serían similares, para todos los efectos, a las acciones ordinarias de una compañía, y libremente negociables entre compradores y vendedores en la Bolsa o fuera de ella. Los certificados de participación en el trabajo, sin embargo, estarían vinculados a cada trabajador y se cancelarían cuando éste se jubilara. Existiría, por supuesto, una edad de jubilación estipulada y unos derechos de jubilación también estipulados. El trabajador, como es lógico, tendría libertad para dejar su puesto anticipadamente; pero en el caso de hacerlo perdería sus certificados de participación. Sin embargo, en el caso de que le despidieran (excepto por falta grave de conducta, enfermedad, etcétera), conservaría los certificados hasta la edad normal de jubilación.

La inversión en nuevos bienes de capital, en una empresa de esas características, se financiaría con la emisión de certificados adicionales de partici-

pación en el capital. Supongamos que una nueva emisión de certificados de participación en el capital, que incrementara la cantidad total de certificados de participación (es decir, el total de certificados de participación en el capital y en el trabajo) en un 1 por 100, lograra, a la valoración corriente del mercado, nuevos fondos para un proyecto de ampliación del capital fijo con el que se esperaba aumentar el valor total del producto neto de la empresa en un 2 por 100. La operación sería beneficiosa para todos los accionistas, tanto trabajadores como capitalistas, puesto que aumentaría en un 2 por 100 la renta disponible para su distribución entre un número de beneficiarios que sólo se habría ampliado en un 1 por 100. Mediante la emisión de certificados adicionales de participación en el capital podría financiarse, pues, la nueva inversión, siempre que se contase con que ésta añadiese más al valor del producto neto total de la empresa que al coste de conseguir los nuevos fondos para financiarla (10).

Podría aplicarse el mismo principio a las decisiones de ampliar la contratación de mano de obra. Supongamos que pudiera atraerse a un nuevo trabajador a la empresa mediante la emisión de un número adicional de certificados de participación en el trabajo destinados a él, que representarían una adición porcentual menor a la cifra total existente de ambos tipos de certificados de participación que la adición porcentual a los ingresos totales netos de la empresa que se espera como consecuencia de la producción del nuevo trabajador. Una vez más, el conjunto de los ingresos totales distribuidos de la compañía aumentaría proporcionalmente más que el número de títulos; y todos los propietarios de esos títulos, tanto capitalistas como trabajadores, saldrían ganando con la ampliación, siempre que el coste de atraer nueva mano de obra fuese inferior a la adición neta del nuevo trabajador al valor del producto de la empresa.

### EL PRINCIPIO DE «A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO»

La solución parece muy simple; y, de hecho, es muy simple. Pero ahí subyace una implicación de muchísima importancia. Examinemos una empresa próspera del tipo que estamos ahora analizando, en la que

Los ingresos corrientes por trabajador son ... ..	100 libras
La adición al valor del producto de la empresa debida a un trabajador adicional sería ... ..	80 libras
Los ingresos corrientes del trabajador adicional son.	60 libras

Si al trabajador adicional se le ofreciera una nueva emisión de certificados de participación en el trabajo que le proporcionara unos ingresos de 70 libras, por ejemplo, todo el mundo se beneficiaría. El nuevo trabajador ganaría 70 libras en lugar de 60, y quedarían 10 libras adicionales (es decir, el exceso de la contribución del nuevo trabajador, de 80 libras, a los ingresos de la firma por encima de sus propios ingresos, de 70) para distribuir las entre todos los accionistas existentes, tanto por su participación en el capital como en el trabajo. Pero eso significa que el nuevo empleado trabajará por un salario de 10 libras al lado de un empleado antiguo al que se le pagan 100 libras por hacer lo mismo que él. ¿Es esto equitativo y aceptable, u ofende gravemente al tan arraigado principio de a igual trabajo, igual salario?

Yo creo que es la manera factible de resolver el problema de la expansión de la empresa en condiciones de competencia imperfecta, y que debería ser aceptable, porque no resulta tan poco equitativo como pudiera pensarse a primera vista. Significa que «los afortunados de dentro» recibirían con agrado a nuevos compañeros en condiciones que mejorarían el bienestar de estos últimos aunque no fuesen tan buenas como las que ya disfrutaban los de dentro. Pero debería recordarse que, en esas condiciones, los nuevos se convertirían con el tiempo en veteranos, y, en una empresa floreciente, llegarían a disfrutar de los privilegios de los que llevan más tiempo trabajando. Permitaseme ilustrarlo a partir del anterior ejemplo numérico, según el cual la jubilación de un veterano tendría estos resultados:

Reducción de ingresos pagaderos al veterano ...	100 libras
Pérdida del producto de la empresa ... ..	80 libras
Adición a los ingresos de los restantes trabajadores ... ..	20 libras

Un veterano se jubila; se anulan sus certificados de trabajo; eso reduce en

100 libras los títulos de participación en los ingresos de la empresa; pero los ingresos totales sólo se reducen en 80 libras como resultado de la reducción del empleo en un trabajador; los restantes beneficiarios dispondrán de 20 libras adicionales para repartirse. Así, los recién llegados participarán gradualmente en las rentas monopolistas del éxito que disfrutaban los veteranos (11). Se trata de una asociación en la que el nuevo socio comienza de manera modesta; pero si la asociación tiene éxito, de manera que hay una renta monopolista del éxito que distribuir, los recién llegados lograrán gradualmente una participación en esa renta. Si tales medidas son el precio que hay que pagar para la expansión económica, no me parece que sean inaceptablemente injustas. De hecho, algunas personas podrían incluso argumentar que su misma equidad es una recomendación más.

## CONFLICTOS Y RIESGOS EN LAS ASOCIACIONES DE TRABAJO Y CAPITAL

Habría que señalar que todas las decisiones importantes que he analizado hasta el momento no implican conflicto alguno entre los intereses de los accionistas del capital y del trabajo. De hecho, todo el objeto de este ejercicio es diseñar un conjunto de medidas por medio del cual ambos socios compartan los riesgos y los frutos del éxito; y eso se consigue, en gran parte, mediante el principio de que el dividendo que se paga a los certificados de participación en el capital es el mismo que a los certificados de participación en el trabajo, con la consecuencia de que cualquier decisión en beneficio de un socio resultará también en beneficio del otro.

Existen, sin embargo, las inevitables excepciones a esta regla (12). Un ejemplo evidente sería la decisión de consagrar parte de los recursos de la empresa a suministrar prestaciones sociales o de otro tipo a los trabajadores, prestaciones que no supusieran ningún beneficio directo para los accionistas del capital. Otro podría ser la decisión de ascender a un trabajador de un nivel a otro mejor pagado, decisión que supondría la emisión de certificados adicionales de participación en el trabajo para el empleado ascendido. Los ascensos son, por supuesto, un fenómeno positivo y deseable; necesario, de hecho, si se quiere retener a las per-

sonas más capacitadas al servicio de la empresa. Pero en teoría podrían utilizarse mal; si se hicieran de una manera masiva, que fuese innecesaria para el éxito de las actividades de la empresa, producirían simplemente un desplazamiento de parte de los ingresos de la compañía de los accionistas del capital a los del trabajo. Antes he sugerido que todos los certificados de participación, tanto en el capital como en el trabajo, deberían tener el mismo derecho a voto y, por consiguiente, la misma influencia definitiva en la adopción de decisiones. Pero en la mayoría de las empresas los votos del trabajo superarían a los del capital, mientras que lo contrario ocurriría tan sólo en unas pocas compañías con uso muy intensivo de capital. Tal vez fuese, por lo tanto, necesario establecer que, para ciertos tipos de decisión, haría falta el acuerdo de representantes de ambos tipos de asociados.

Queda un último punto. He esbozado los principios de una asociación capital-trabajo partiendo del supuesto de que el cambio de sistema de participación se haga al 100 por 100, tanto para los capitalistas como para los trabajadores. Eso no es necesario y, de hecho, en muchos casos puede no ser deseable. Así, tal vez la asociación quiera ser libre para pedir prestados fondos de capital mediante contratos de interés fijo con los acreedores, aunque sólo se trate, por ejemplo, de descubiertos en el banco; y en el momento del cambio al principio de participación algunos de los tenedores de obligaciones o hipotecas de la empresa tal vez no deseen convertir sus activos en certificados de participación en el capital. Por el lado del trabajo, la empresa puede querer libertad para contratar ciertas categorías de mano de obra —trabajadores o consultores temporeros o a tiempo parcial— con salarios fijos. Y, lo que es aún más importante, algunos de los trabajadores de la empresa quizá prefieran seguir con contratos salariales; y, de hecho, todos los trabajadores quizá deseen, como recurso para el caso de que el rendimiento de la empresa sea bajo, continuar con contratos de salario fijo para cierta parte de sus ingresos.

He sugerido un conjunto de reglas que, normalmente, permitirían a un trabajador retener sus certificados de participación hasta la edad de jubilación, a no ser que renunciara voluntariamente a su empleo en fecha anterior. Esto significaría que un trabajador podría ser despedido, si fuese necesario, por

exceso de plantilla, pero, en el caso de que esa situación fuese involuntaria, el trabajador despedido tendría derecho a seguir recibiendo el dividendo por sus certificados de participación en el trabajo hasta alcanzar la edad normal de jubilación. En ese caso, los accionistas sólo tendrían incentivo para despedir a un colega trabajador si llegaran a la conclusión de que su contribución al valor del producto neto de la empresa había descendido por debajo del elemento de salario fijo en sus ingresos, puesto que todo dividendo que le correspondiera seguiría siendo una carga para los ingresos de la compañía, tanto si se le despidiera por exceso de plantilla como si no. Así, al elegir cualquier posible combinación de pago salarial fijo y dividendo por sus certificados de participación, cada trabajador elegiría un correspondiente reparto de sus riesgos entre el desempleo y las fluctuaciones salariales.

Todas esas combinaciones de salarios fijos y dividendos por participación pueden incorporarse sin dificultad a la estructura de una asociación capital-trabajo. El excedente neto de la empresa se puede definir como el valor de su producto neto total menos los gastos por intereses fijos, rentas fijas y contratos salariales fijos. Se pueden emitir, entonces, certificados de participación en el capital y en el trabajo y distribuirlos entre quienes tengan un derecho sobre el excedente neto restante. A partir de ahí, las normas de funcionamiento y actividades de la asociación pueden seguir los principios que he delineado. Esos principios alentarán, en mayor o menor grado, la expansión no inflacionaria de las empresas prósperas únicamente si se acepta que aquellos a quienes se ofrece un puesto de trabajo no deben esperar la misma retribución inmediata que los asociados veteranos, aunque realicen exactamente los mismos servicios para la empresa. Esa es la condición decisiva.

## CONCLUSION

Y así llego, por fin, al término de este galimatías de provisiones para un modelo utópico de mecanismos de fijación de los salarios que realmente nos permitieran lograr el pleno empleo sin inflación. Queda por ver si con ello no he conseguido más que decir una sarta de tonterías o si he demostrado ser el profeta inspirado de un orden nuevo.

En cualquier caso, he de asegurarle al lector que no soy tan tonto como para creer que todo un nuevo sistema pueda implantarse de un día para otro a base de decreto. Me doy perfecta cuenta de que mi modelo sólo puede ser útil en la medida en que el estudio de una meta última ideal ayude a configurar el proceso gradual, paso a paso, de persuadir al público de la necesidad de cambiar en una determinada dirección, y de introducir cambios institucionales parciales que contribuyan a ello. Y no cabe duda de que esos cambios parciales son posibles: en cierto momento, será una institución cooperativa para acordar una norma orientativa, en otro una reforma de la fiscalidad del capital, en otro el inicio de una coordinación razonable del impuesto sobre la renta y la seguridad social, en otro la promoción de procedimientos de arbitraje que concedan cierto peso a los efectos sobre el empleo, en otro experimentos de asociación del capital y el trabajo, etc. Mi modelo utópico no pretende más que un movimiento gradual en una determinada dirección. Seguiría, sin embargo, siendo pesimista si tuviera que abandonar toda esperanza de que en la mente del hombre y de la mujer de la calle, y de los que ocupan un puesto de trabajo, se llegue a la larga a dar mayor importancia a las medidas fiscales y de bienestar social que al marco salarial como medios idóneos para influir en la distribución de la renta.

## NOTAS

(1) Este artículo es una versión revisada y ampliada de una conferencia dada en la Universidad de Stirling el 25 de octubre de 1984, la cuarta de una serie en homenaje a L. Robbins, patrocinada por Shell UK Ltd. El título (*Wage-Fixing Revisited*) indica que la conferencia es una reconsideración de las ideas expuestas en J. E. MEADE, *Stagflation*, vol. 1, *Wage-Fixing*, publicado por Allen and Unwin en 1982, y resultado de investigaciones subvencionadas por el Economic and Social Research Council.

Traducción de Equipo de Traductores, S. A.

(2) Analicé este aspecto del problema en una conferencia en memoria de T. H. Marshall titulada «Pleno empleo, moderación salarial y distribución de la renta», pronunciada en la Universidad de Southampton en noviembre de 1983 y publicada en el *Journal of Social Policy* de junio de 1984. BODLEY HEAD publicó en 1985 una versión revisada en un libro de ensayos titulado *Britain 2000*.

(3) Eso permitiría una erosión continua de la relación, por un porcentaje no superior (aproximadamente) al 1 por 100 anual, prescindiendo de cualquier exceso de oferta de mano de obra. Sería necesaria una reducción anual de la relación en un 6 por 100 de su valor actual medio durante cinco años para permitir una erosión continua de la relación en un 2 por 100 anual (aproximadamente).

(4) Sir John Donaldson, *Master of the Rolls* y ex presidente del Tribunal Nacional de Relaciones Industriales, en una alocución a la Federación de Empresarios de Ingeniería a comienzos de 1984, abogaba por una renuncia a las libertades especiales de los sindicatos para practicar la acción directa en favor de una ampliación de sus derechos para obtener arreglos imparciales en los conflictos laborales (*The Times*, 15 de febrero de 1984).

(5) Además, el tribunal apoyaría la oferta de la autoridad empleadora antes que la demanda de los empleados sólo si no redujera el crecimiento o la relación salarial por debajo de los límites que hemos fijado más arriba en 4) y 5).

(6) Véase RICHARD LAYARD, *More Jobs, Less Inflation*, Grant McIntyre Ltd., Londres, 1982, para una exposición concisa de las razones que justifican este tipo de impuesto.

(7) MARTIN L. WEITZMAN, *The Share Economy: Conquering Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., y Londres, 1984.

(8) Esta disuasión de la inversión por parte de las empresas existentes podría ir acompañada de inversión de bienes de capital para la instalación de nuevas compañías, particularmente en el caso de que éstas tuvieran libertad para pagar a su mano de obra ofreciéndole un salario atractivo en lugar de una participación del 80 por 100 en el producto neto de la empresa. La restricción de la inversión de capital por parte de las compañías con economía participativa habría aumentado el nivel de rendimiento marginal bruto sobre el capital (es decir, el rendimiento antes de la deducción de la participación de los trabajadores, del 80 por 100 del rendimiento marginal); y eso abriría posibilidades atractivas para otras empresas de la competencia. Pero a la aparición de nuevas compañías se oponen los costes de instalación, la necesidad de alcanzar un volumen tal que permita disfrutar de las economías de la

producción en gran escala, y los problemas de penetrar a escala suficiente en lo que puede ser un mercado imperfecto para sus productos. En cualquier caso, no habría una solución real para la gestión de una economía participativa en la mera proliferación del número de empresas, cada una de las cuales, si se enfrentara con un coeficiente inflexible de participación, tendría un incentivo, desde el punto de vista económico, para contener su propia inversión de capital en relación con su empleo de mano de obra.

(9) Este desincentivo es muy diferente del conocido desincentivo para emplear más trabajadores en una cooperativa laboral, en la que todos los socios, nuevos y antiguos, reciben la misma retribución. Los asociados querrán en este caso elevar al máximo los ingresos por trabajador y vacilarán, por tanto, antes de ampliar la fuerza de trabajo si eso puede causar una reducción en el valor del producto neto por cabeza, aunque esté claro que el nuevo socio está deseoso de incorporarse a la asociación a cambio de unos ingresos que estén por debajo de su adición al valor del producto neto de la empresa. En el caso de la economía participativa analizada en el texto, existiría otro desincentivo anterior y adicional, debido al hecho de que el total de la adición al valor del producto neto de la empresa no estará disponible para pagar ni a los trabajadores nuevos ni a los veteranos, dado que en parte corresponde a los propietarios del capital.

(10) En la medida en que la empresa utilizara parte de sus propios ingresos para financiar su proyecto de inversión se le podría aplicar el mismo principio. El gasto en el nuevo proyecto iría acompañado de la emisión de nuevos certificados adicionales de participación en el capital, equivalentes, según la valoración del momento, a dicho gasto. Estos certificados adicionales de participación en el capital se repartirían entre todos los accionistas, tanto del capital como del trabajo, proporcionalmente a los que antes tuviera cada uno. De esa manera, tanto los trabajadores como los capitalistas adquirirían certificados de participación en el capital (con plena libertad para conservarlos o venderlos, según prefirieran) que representarían la parte de los ingresos de la empresa no distribuida conforme a los certificados de participación ya existentes.

(11) Los accionistas del capital recibirían su 20 por 100 del beneficio, con la consecuencia de que los empleados recibirán sólo el 80 por 100 de las rentas monopolistas del trabajador jubilado. Si se deseara que los empleados recibieran el total de la renta del trabajador jubilado, se necesitaría un plan más complicado. Habría que calcular la pérdida para los ingresos de la empresa debida a la jubilación del veterano, de manera que pudiera acordarse entre los accionistas del capital y del trabajo el beneficio neto para toda la asociación (es decir, £ 20 = £ 100 - £ 80). Una proporción correspondiente de los certificados de participación en el trabajo del empleado que se jubila (es decir,  $\frac{£ 20}{£ 20} = 20$  por 100) se

distribuiría proporcionalmente como certificados adicionales de participación en el trabajo entre todos los accionistas del trabajo.

(12) Un ejemplo de esa excepción se presentaría si se adoptara el procedimiento a seguir en las jubilaciones esbozado en la nota anterior. Los capitalistas saldrían beneficiados con un cálculo alto, y los trabajadores con un cálculo bajo, de la pérdida prevista para los ingresos totales de la compañía como consecuencia de la jubilación del veterano.