



OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

EN LA ECONOMÍA CLÁSICA

Los economistas clásicos analizaron los problemas del mercado de trabajo desde dos enfoques distintos. El primero de ellos estaba basado en un modelo de crecimiento muy general y muy agregado en el que los ajustes malthusianos son un elemento clave y en el que el concepto de salario de subsistencia tiene plena vigencia. Este enfoque se usaba para analizar las grandes tendencias seculares de la economía como la evolución de la tasa de beneficios, los cambios a largo plazo en la distribución de la renta o la tendencia hacia el estado estacionario. El otro enfoque estaba más centrado en el corto plazo y los elementos clave eran la oferta y la demanda de trabajo.

En este capítulo se expondrán las ideas clásicas sobre la oferta y demanda de trabajo; estas ideas permiten construir una teoría básica del mercado de trabajo. En general, puede decirse que esta teoría es la que utilizaron los clásicos cuando se enfrentaron a los problemas reales de actualidad en su época como los efectos de la

maquinización, la incidencia de las leyes de pobres, la limitación de la jornada laboral, los sindicatos, etcétera.²⁴

En cuanto a la teoría clásica de la oferta de trabajo debe señalarse que es una teoría esencial aunque no exclusivamente demográfica. Lo que a los clásicos les interesaba sobre todo era la evolución de la población total. Ellos creían que conociendo la evolución de la población se conocía de manera bastante automática la evolución de la oferta de trabajo. Este aspecto, el puramente demográfico, ya ha sido tratado en el capítulo 1. Pero entre las ideas clásicas sobre la oferta de trabajo hay también ciertas intuiciones acerca del papel de los salarios como incentivos al trabajo; es decir, se reconocía que las variaciones en los salarios pueden hacer que la gente trabaje más o menos. Este aspecto no demográfico será tratado en el primer apartado del capítulo. A continuación, analizaremos la noción de fondo de salarios, que constituye el núcleo de la teoría de la demanda de trabajo para los economistas clásicos, y discutiremos las implicaciones de dicha idea. Después, examinaremos las primeras críticas que se formularon acerca de esta teoría, así como algunos de los argumentos utilizados en defensa de la misma.

²⁴En capítulos posteriores analizaremos el tratamiento que de estas cuestiones y bajo este esquema elemental del mercado de trabajo hicieron los economistas clásicos.

1. Incentivos salariales y oferta de trabajo

Los economistas clásicos no llegaron nunca a desarrollar un análisis sistemático de las decisiones individuales de oferta de trabajo. No obstante, sí lograron articular algunas intuiciones importantes en este terreno. En este apartado analizaremos las aportaciones al respecto de Adam Smith y de John Ramsey McCulloch. Tomaremos como referencia las obras originales de ambos autores, así como las interpretaciones de Marshall y de O'Brien.²⁵

En *La Riqueza de las Naciones* Smith discute cómo influyen los aumentos salariales en el esfuerzo de los trabajadores. Como norma general, Smith establece que *“Una retribución generosa del trabajo estimula la reproducción e incrementa la laboriosidad de la gente del pueblo. Los salarios son el estímulo de la laboriosidad, que como cualquier otra cualidad humana mejora en proporción al estímulo que recibe. Una manutención abundante incrementa la fuerza corporal del trabajador y la esperanza de mejorar su condición y de acabar sus días con desahogo y tranquilidad le animan a utilizar su fuerza hasta el máximo.”*²⁶

En el último párrafo de esta cita parece también apuntarse la idea de que la demanda de ocio sólo adquiere importancia al final de la vida activa del trabajador.

Si suponemos que hay una equivalencia estricta entre unidades de esfuerzo y unidades de tiempo, las observaciones anteriores pueden interpretarse, como hacía

²⁵ Marshall, M. G. (1998), “Scottish Economic Thought and the High Wage Economy: Hume, Smith and McCulloch on Wages and Work Motivation”, *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 45:3, pp. 309-28.

D.P. O'Brien, *J. R. McCulloch: A Study in Classical Economics*, op.cit.

²⁶ *La Riqueza de las Naciones* (1776), edición de Oikos-tau, op. cit., vol. I, p. 164.

Marshall, en el sentido de que Smith reconoce la existencia de una *curva de oferta de trabajo individual* con pendiente positiva. Aunque Smith no es demasiado claro a este respecto: a continuación del párrafo citado anteriormente, Smith reconoce que “*algunos trabajadores, si pueden ganar en cuatro días lo necesario para mantenerse durante una semana, permanecerán ociosos los otros tres días.*”

En general, parece ser que Smith, no compartía la idea, típicamente mercantilista, de que las subidas salariales reducen los incentivos a trabajar de los trabajadores poco cualificados. Por el contrario, pensaba que en “*los oficios inferiores*” no existía ninguna inclinación al trabajo y señaló que “[...] *el placer del trabajo estriba por completo en su retribución. Quienes antes estén en condiciones de disfrutar de este placer, antes se entusiasmarán con su trabajo y adquirirán el hábito de la laboriosidad*”.²⁷ Como ejemplo de esto citaba el caso de los aprendices de oficios y añadía que el sistema de pagos a destajo era el estímulo más directo e inmediato para un trabajo eficiente.

J. R. McCulloch siguió en la línea marcada por Smith. Creía, como Smith, que los individuos son básicamente ambiciosos y que ello les lleva a responder de forma positiva a los estímulos salariales. McCulloch enfatiza el hecho de que los deseos de los individuos suelen ser ilimitados y ve en este hecho una razón que lleva a la gente a tratar de elevar hasta el máximo su oferta de trabajo. McCulloch se expresaba de la siguiente manera en sus *Principios de Economía Política*: “*Para que los individuos sean laboriosos -para hacer que abandonen el letargo que adormece sus facultades en una condición degradada- deben tener gusto por las comodidades, los lujos y los placeres[...] Siempre que estos gustos estén generalizados, los deseos de los individuos pueden considerarse ilimitados.*

²⁷ *Ibidem*, op. cit., vol. I, p. 204.

La satisfacción de uno conducirá a la formación de otro. En las sociedades avanzadas los productos nuevos y las nuevas comodidades se presentan constantemente como motivos para el esfuerzo y como premios del mismo."²⁸

McCulloch reconoce la existencia de una *demanda de ocio*, pero considera que dicha demanda no es lo suficientemente grande como para neutralizar el deseo de renta que tiene la mayoría de los individuos. Es por ello que la respuesta a mayores salarios es, en principio, un aumento en la cantidad de trabajo ofrecido. Pero McCulloch también reconoce, y aquí es donde está su originalidad, que más allá de un cierto punto, posteriores aumentos en el salario tienen un impacto negativo en la cantidad de trabajo que se ofrece. McCulloch apunta así la posibilidad de una *backward-bending supply curve*.²⁹

McCulloch no se conformó solamente con este análisis de las decisiones individuales de oferta de trabajo. También consideró el comportamiento agregado de los agentes. Siguiendo a O'Brien podríamos decir que en los escritos de McCulloch es posible identificar hasta cuatro tipos diferentes de curvas de oferta de trabajo.³⁰

La primera de ellas es una *curva de oferta de trabajo a largo plazo*. McCulloch cree, como Smith, que la oferta de esfuerzo siempre aumenta a largo plazo con el nivel de salarios. Debe aclararse que cuando O'Brien habla de aumentos en la oferta de esfuerzo parece referirse indistintamente tanto a mejoras en la calidad o intensidad del trabajo ofrecido como a aumentos en la cantidad de tiempo de trabajo que se ofrece. Debe observarse, sin embargo, que para que esto pueda sostenerse debería postularse

²⁸ J. R. McCulloch, *The Principles of Political Economy*, op. cit.; parte 4, capítulo 1, pp. 493-94.

²⁹ Véase M. G. Marshall (1998), p. 322.

³⁰ Véase D. P. O'Brien (1970), pp. 360-66.

una relación fija entre las unidades de esfuerzo y las unidades de tiempo de trabajo; de esta forma se transformarían las unidades de esfuerzo en unidades de tiempo y esto nos permitiría hablar indistintamente de una relación entre salario y oferta de tiempo o bien entre salario y oferta de esfuerzo.

La segunda de las curvas de oferta se refiere a un contexto de corto plazo e implica una relación inversa entre los salarios y la cantidad y-o la calidad (intensidad) del trabajo. McCulloch considera que el esfuerzo se reduce cuando los salarios suben, sobre todo después de un período durante el cual los trabajadores han estado luchando duramente por la supervivencia. Si, en lugar de subir, los salarios cayesen aún más, se incrementaría la oferta de trabajo para mantener los ingresos.

La tercera de las *curvas de oferta de trabajo*, que tiene también pendiente negativa en un contexto de corto plazo, tiene su origen en las variaciones que experimenta la tasa de participación. La disminución de los salarios hace que a corto plazo las mujeres y los niños aumenten su participación en el mercado de trabajo con el fin de mantener los ingresos de la familia y esto hace que aumente la oferta de trabajo.

Por último, McCulloch admitió la existencia de una curva de oferta *secular* de trabajo con pendiente positiva. Según se explicó en el capítulo anterior, la razón de ser de esta pendiente positiva estriba en que la gente se va acostumbrando a niveles de consumo cada vez más altos y eso hace que el salario de subsistencia aumente a largo plazo.³¹

³¹ Véase nota al pie número 20.

2. La hipótesis del fondo de salarios y la demanda de trabajo

La hipótesis de un fondo, parte integrante del capital, destinado a remunerar a los trabajadores surge de la idea que los fisiócratas tenían del capital –*consumo productivo*– como un adelanto de los medios materiales de producción y de los medios dedicados al sostenimiento del trabajo empleado en la producción. La necesidad de adelantar los salarios es muy evidente en la agricultura, núcleo de análisis de los fisiócratas, dado el periodo de tiempo que transcurre entre la realización del trabajo y la obtención del producto.

La noción de un fondo salarial previamente acumulado para hacer frente a los pagos a los trabajadores la desarrollaron plenamente Turgot y Smith.³² A partir de Smith puede decirse que esta idea se convierte en la base de la teoría clásica de la demanda de trabajo.

Los clásicos, en general, pensaban que el stock de capital de una economía estaba formado en su mayor parte por capital circulante; y dentro de esta categoría se creía que la mayor parte eran *avances salariales*. Esta última expresión no quería decir que el pago de salarios tuviera que hacerse necesariamente al comienzo del proceso

³² Turgot se expresa en los siguientes términos en sus *Réflexions*: “*Todos los trabajos que se realizan en los cultivos, en la industria, en el comercio demandan adelantos. [...] En cualquier industria que sea, es preciso que el obrero cuente por adelantado con herramientas, que haya una cantidad suficiente de los materiales objeto de su trabajo, y es preciso que subsista mientras llega la venta del fruto de su trabajo.*” (*Réflexions sur la formation et la distribution des richesses*, en *Cuadro Filosófico de los Progresos Sucesivos del Espíritu Humano seguido del Plan de Dos Discursos Acerca de la Historia Universal y de las Reflexiones sobre la Formación y distribución de las Riquezas*, op. cit, reflexión número LII, p. 121). Por su parte Smith señala al inicio del capítulo que dedica a los salarios que “*en todas las artes y manufacturas la mayor parte de los trabajadores necesitan un patrono que les avance los materiales de su trabajo y los salarios para mantenerles hasta que se complete*” (*La Riqueza de las Naciones (1776)*, edición de Oikos-tau, vol. I, p. 149).

productivo. Lo importante era la existencia de un desfase entre la prestación de los servicios laborales y la obtención de un producto y de unos ingresos por ventas.

Si el fondo de salarios es una parte importante del stock de capital, hay que admitir que el aumento del fondo de salarios es una forma de acumular capital. Los economistas clásicos, sobre todo en su análisis del crecimiento a largo plazo,³³ llegaron a identificar la parte con el todo y supusieron que la inversión era una simple ampliación del fondo de salarios.

En el modelo de crecimiento de Ricardo, por lo menos en la versión en la que sólo hay un output - el trigo - que se produce con una cantidad fija de tierra y con trabajo, se supone que una parte de los beneficios se destina automáticamente a la inversión; o lo que es lo mismo, a ampliar el fondo de salarios. De este modo, el tamaño de dicho fondo puede considerarse dado al comienzo de cada período productivo. Viene determinado por los beneficios del período anterior y por la propensión al ahorro de la clase capitalista.

La versión más estricta de la hipótesis del fondo de salarios lleva a considerar dicho fondo como una cantidad fija perfectamente determinada al principio de cada período productivo y dedicada incondicionalmente a los pagos de salarios. El gasto total en mano de obra es pues una constante a corto plazo, lo que implica una demanda de trabajo en forma de hipérbola rectangular.

Para justificar esta hipótesis podemos suponer que toda la producción está en manos de los capitalistas al principio de cada año. Estos destinan una fracción constante

³³ Esta simplificación no se adoptaba cuando los clásicos encaraban otro tipo de problemas a corto o medio plazo. Por ejemplo, cuando analizaban los efectos de la introducción de maquinaria o la influencia de los sindicatos en el mercado de trabajo.

y predeterminada de la producción para su propio consumo, y el resto lo distribuyen entre inversión en capital fijo y circulante (fondo de salarios). Por último, podemos suponer que la inversión en capital fijo se determina al principio de cada periodo productivo sin que se pueda alterar durante el mismo.

En este contexto, el fondo de salarios es lo que queda del *producto bruto*, una vez deducido el consumo de los capitalistas y la inversión en capital fijo, ambas variables predeterminadas.

Nótese que detrás de la hipótesis del fondo de salarios no hay comportamientos optimizadores. Los capitalistas sólo llevan a cabo dos tipos de decisiones. En primer lugar, deciden cómo distribuir sus ingresos brutos entre consumo e inversión total. Y, en segundo lugar, deciden la composición de sus inversiones. La primera de estas decisiones puede venir determinada por los usos y costumbres del momento. Respecto de la segunda tampoco se especifica cómo se forman los planes individuales de inversión que permiten establecer las cantidades a invertir en capital fijo y en capital circulante. Ni siquiera hay razones que justifiquen que las dos decisiones deban escalonarse de esa manera. Bien podrían tratarse los gastos de consumo de los capitalistas, las inversiones en capital fijo, y las inversiones en capital circulante como decisiones simultáneas. Y, entonces, cualquier alteración en los salarios, en la tasa de beneficios, o en cualquier otra variable relevante podría dar lugar, en principio, a sustituciones entre las tres alternativas de gasto de los capitalistas. Los clásicos en general no ignoraron estas posibilidades de sustitución, aunque nunca desarrollaron un análisis sistemático de las mismas. Más adelante volveremos sobre esta cuestión.

3. Fondo de salarios y mercado de trabajo

La integración de todas estas ideas sobre el fondo de salarios, que básicamente hacen referencia a la demanda de trabajo, con lo ya expuesto de la oferta laboral da lugar a la llamada *doctrina del fondo de salarios*. Esta doctrina, que puede considerarse una teoría muy elemental del mercado de trabajo, alcanzó su pleno desarrollo con economistas clásicos posteriores a Ricardo, como McCulloch, Senior y, sobre todo, John Stuart Mill. Aunque pueden encontrarse pequeñas diferencias en el modo de formularla por cada uno de estos autores, un buen resumen de las características esenciales de la misma se puede encontrar en los siguientes párrafos que J. S. Mill escribió en sus *Principios*:

“Así, pues, los salarios dependen principalmente de la demanda y de la oferta de trabajo; o, como se expresa con frecuencia, de la proporción entre el capital y la población; entendiéndose por población el número de personas que integran la clase trabajadora, o más bien de las que trabajan por un salario; y por capital, sólo el capital circulante, e incluso ni aun la totalidad de éste, sino sólo aquella parte que se emplea en la compra directa de trabajo.

*[...] los salarios no sólo dependen de la proporción relativa entre el capital y la población, sino que no pueden bajo la regla de la competencia, ser afectados por ninguna otra cosa. Los salarios (queremos decir, como es natural, el salario medio) no pueden subir si no es por un aumento de los fondos totales empleados en dar ocupación a los trabajadores o por una disminución del número de éstos que compiten para la obtención de un salario; ni bajar, a no ser, bien por una disminución de los fondos destinados a pagar el trabajo o por un aumento del número de trabajadores que se ha de pagar.”*³⁴

³⁴ J. S. Mill, *Principios de Economía Política*, op.cit., p.309.

Es decir, la demanda de trabajo de cada momento juntamente con la oferta, que se supone fija a corto plazo, determinan el salario de equilibrio. Así pues, se puede decir que el salario de cada período se obtiene dividiendo el fondo de salarios entre la fuerza de trabajo.

Esta doctrina tan simple nos permite explicar bastante bien las ideas clásicas sobre la evolución de los salarios a largo plazo. Podemos afirmar que dicha evolución depende de dos fuerzas: por un lado, de la tasa de acumulación de capital, que rige los aumentos del fondo de salarios y por tanto los aumentos de la demanda de trabajo; y por otro lado de la tasa de crecimiento de la población, que gobierna las variaciones de la oferta de trabajo y se explica a través de los principios malthusianos.

La trayectoria de los salarios a lo largo del tiempo diferirá según sea la importancia relativa de cada fuerza. Si las fuerzas de acumulación del capital dominan a las del crecimiento demográfico, los salarios crecerán y tendremos el caso de las economías en expansión de Adam Smith. Si el crecimiento demográfico es siempre lo suficientemente acelerado como para compensar los efectos de la acumulación del capital, los salarios no se mantendrán por mucho tiempo por encima del nivel de subsistencia y tendremos una evolución en la línea de Malthus y Ricardo.

4. La doctrina del fondo de salarios y la sustituibilidad entre factores productivos

La doctrina del fondo de salarios tal y como se ha planteado anteriormente no tiene en cuenta las posibilidades de sustitución entre los distintos componentes del gasto de los capitalistas (consumo, inversión en capital fijo y fondo de salarios). Sin embargo, podría ocurrir que el fondo de salarios aumentara o disminuyera en un período dado a costa de la inversión en capital fijo; o bien a costa del consumo de los capitalistas.

Los economistas clásicos, sobre todo a partir de J. S. Mill, sí que repararon en estas posibilidades de sustitución e intentaron incorporarlas a la teoría del fondo de salarios. Pero podemos afirmar que no lograron dar a esta cuestión un tratamiento sistemático.

Al tratar de analizar los problemas del mercado de trabajo a corto y medio plazo los clásicos percibieron las insuficiencias de la doctrina del fondo de salarios. Así, por ejemplo, cuando se planteaban la cuestión de la maquinaria o cuando investigaban los efectos de los sindicatos aparecía el problema de la sustitución entre capital y trabajo: la mecanización obviamente implica la posibilidad de sustituir trabajo por capital; y está claro que los sindicatos pueden alterar el precio del trabajo, lo cual genera incentivos para la sustitución de trabajadores por máquinas.

Los clásicos se dieron cuenta de que no se podían ignorar las interdependencias entre inversión en capital fijo e inversión en capital circulante (ampliación del fondo de salarios) que se derivan de las posibilidades de sustitución entre factores productivos. Sin embargo, no percibieron con claridad el carácter sistemático de la relación entre

cambios de los precios de los factores productivos y elección de las técnicas productivas. Ellos consideraban, por lo general, que las técnicas productivas venían exógenamente determinadas. Cualquier cambio que pudiera observarse en las técnicas de producción en un momento dado era resultado de las innovaciones acaecidas en el proceso de acumulación del capital; no era la respuesta sistemática a los cambios en los precios de los factores como ocurre en la teoría moderna. Este enfoque dejaba fuera del análisis económico todas las cuestiones relacionadas con la elección de las técnicas productivas, que hoy día son una parte estándar de la microeconomía.

5. William Thomas Thornton, la retractación de John Stuart Mill y Francis Amasa Walker: primeras críticas a la doctrina del fondo de salarios

La doctrina del fondo de salarios tuvo ya sus primeras críticas por parte de algunos economistas que normalmente se catalogan como pertenecientes a la escuela clásica. Estas críticas se centraron en el carácter predeterminado que se atribuía al fondo de salarios. Dos casos ilustres fueron los de W.T. Thornton y F. A. Walker.

El pensamiento de Thornton en torno al fondo de salarios está recogido en su obra *On Labour. Its Wrongful Claims and Rightful Dues. Its Actual Present and Possible Future*. Thornton sostenía que “*todo empresario posee una cierta cantidad de dinero, ya sea propia o prestada, con la cual ha de cubrir sus gastos.*” No obstante, para él, nada justificaba el carácter fijo y predeterminado del fondo de salarios. Thornton se pregunta: “*¿Acaso no puede el empresario gastar más o menos en su familia y en sí*

mismo?[...] Y de lo que queda, ¿puede determinar o determina con anticipación cuánto va a gastar en edificios, cuánto en materias primas, cuánto en trabajo?.³⁵

La idea de Thornton parece ser que todos los componentes del gasto del empresario se determinan simultáneamente y que ninguno de estos componentes puede considerarse predeterminado durante el período de análisis.

Este punto de vista influyó decisivamente sobre J. S. Mill y le llevó a retractarse de sus ideas anteriores sobre el fondo de salarios. La llamada *retractación* de Mill apareció publicada en la *Fortnightly Review* en una reseña del libro de Thornton *On Labour*. Mill se mantuvo algún tiempo apartado de la teoría del fondo de salarios, pero al final volvió otra vez a ella.³⁶ En la séptima y última edición de sus *Principios de Economía Política*, revisada en 1871, Mill no incorporó las opiniones adversas a esta doctrina que habían aparecido en algunas ediciones anteriores.³⁷ Más adelante discutiremos la evolución del pensamiento de Mill sobre esta cuestión cuando analicemos sus puntos de vista sobre los sindicatos y los salarios negociados.

La crítica de F. A. Walker se basó en la consideración de que los salarios se pagan con cargo a la producción corriente y no con cargo a fondos previamente acumulados (capital circulante). Walker desarrolló sus opiniones sobre el fondo de

³⁵ Véase la cita que en J.E. Cairnes (1874), *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*, aparece sobre el pensamiento de W.T. Thornton. Harper and Brothers, Nueva York (reimpreso por A.G. Kelley, Nueva York, 1967), p. 181.

³⁶ El comentario de Mill sobre Thornton se publicó bajo el título “Thornton on Labour and its Claims” en mayo y junio de 1869. Un extracto de este artículo se encuentra en el Apéndice Bibliográfico de W. J. Ashley en la ya citada edición de los *Principios de Economía Política* de Mill de 1909. Puede encontrarse una edición digital del artículo a través la página web del Departamento de Economía de la Universidad de Bristol, Reino Unido: <http://www.ecn.bris.ac.uk/het>.

³⁷ Véanse al respecto las reflexiones de M. Donoghue (1997), “Mill’s Affirmation of the Classical Wage Fund Doctrine”, *Scottish Journal of Political Economy*, nº 1, pp. 82-99.

salarios en su artículo “The Wage Fund Theory” publicado en 1875 en la *North American Review*.³⁸ En este artículo, después de hacer un repaso de los puntos de vista más destacados sobre el fondo de salarios, Walker planteaba numerosos ejemplos referentes a la agricultura y a la industria manufacturera americana para demostrar que en Estados Unidos existía sincronización entre los flujos de ingresos y gastos de las empresas americanas. Él se expresaba en estos términos: “¿Hasta que punto es cierto que los salarios se pueden considerar avances que se obtienen de un capital (previamente acumulado)? Como hemos dicho, los economistas ingleses, cuando hablan del fondo salarial, suponen que en todos los países se pueden tomar, como estado normal de las cosas, las características de la actual economía inglesa [...]. Pero en todos los países nuevos, exceptuando solamente el caso de las regiones productoras de oro, los salarios se pagan en una medida muy pequeña con cargo al capital, resultado de una industria previa; principalmente se pagan con cargo a la producción corriente. La historia de nuestro propio país ilustra la afirmación anterior; no necesitamos acudir a otros lugares para encontrar ejemplos.”³⁹

En este mismo artículo Walker puso de manifiesto claramente la conexión entre los salarios y la productividad de los trabajadores, anticipándose así a la teoría de la productividad marginal. Los salarios podían aumentar en el corto plazo como resultado de aumentos en el esfuerzo de los trabajadores o de mejoras organizativas. Según él, “cada aumento del poder productivo que se logra mediante la invención de maquinaria y las mejoras de los procesos constituye una razón económica suficiente para un aumento inmediato de los salarios.”⁴⁰

³⁸ Walker, F. A. (1875), “The Wage Fund Theory”, *North American Review*, vol. 120, pp. 84-119. Puede encontrarse una edición digital de este artículo en la Biblioteca de Colecciones Digitales de la Universidad de Cornell, Ithaca, New York: <http://cdl.library.cornell.edu/cgi-bin/moa>.

³⁹ Walker (1875), p. 104.

⁴⁰ *Ibidem*, pp. 115-116.

En las páginas finales de su artículo, Walker también apunta las insuficiencias de la teoría del fondo de salarios para explicar las diferencias salariales entre las diversas ocupaciones. Para explicar dichas diferencias había que tener en cuenta, según Walker, las peculiaridades de cada industria y las diferencias de cualificación entre las distintas clases de trabajadores. En este aspecto Walker tiene toda la razón: La noción del fondo de salarios es esencialmente una hipótesis macroeconómica y puede ser útil a ese nivel, pero resulta demasiado tosca para explicar las peculiaridades de la demanda de trabajo de cada sector.

6. Fondo de salarios y salarios negociados

La idea de los salarios negociados la apuntó Adam Smith en *La Riqueza de las Naciones*. Smith se expresó en los siguientes términos: “*Los salarios corrientes del trabajo dependen del contrato establecido entre dos partes cuyos intereses no son, en modo alguno, idénticos. Los trabajadores desean obtener lo máximo posible, los patronos dar lo mínimo. Los primeros se unen para elevarlos, los segundos para rebajarlos.*” Poco después, Smith señala que estos grupos no tienen el mismo poder de negociación. La ventaja negociadora está de parte de los empresarios al tener más capacidad de resistencia, aunque los trabajadores sean más numerosos.

En términos de Smith: “*A largo plazo el trabajador es tan necesario para el patrono como éste lo es para él, pero la necesidad del patrono no es tan inmediata [...]. Los patronos*

están siempre y en todas partes en una especie de concierto tácito, pero constante y uniforme, de no elevar los salarios por encima de su nivel actual.”⁴¹

Detrás de esto está la idea de que la determinación de los salarios se produce a través de negociaciones entre grupos de empresarios y trabajadores. Smith no vio ninguna contradicción entre estas consideraciones y su teoría del mercado de trabajo, que es una teoría esencialmente competitiva. La determinación de los salarios en un contexto competitivo exige en la práctica algún tipo de negociación. Pero hay una diferencia fundamental entre las negociaciones que se producen en un mercado de trabajo competitivo y las que se establecen en un mercado con pocos agentes. En las primeras el margen de negociación tiende a hacerse prácticamente nulo, lo que permite predecir el equilibrio final sin ambigüedad. En cambio, cuando hay muy pocos agentes negociadores, los comportamientos de los mismos son mucho más variados y se vuelven bastante más complejos; los equilibrios, en este caso, suelen ser indeterminados.

Con posterioridad a Smith, J. S. Mill realizó algunas consideraciones adicionales sobre los *salarios negociados* que tampoco parecen acomodarse muy bien al esquema de funcionamiento de un mercado competitivo.

En el ya mencionado artículo sobre Thornton de la *Fortnightly Review*, Mill admite que los salarios pueden oscilar dentro de una banda más o menos amplia. El tope máximo de esta banda no está determinado, según Mill, por las dimensiones de un hipotético fondo de salarios, sino por razones distintas. Por ejemplo, por la presión que pudiesen ejercer los trabajadores y sus sindicatos y por la capacidad de resistencia de las

⁴¹ A. Smith, *La Riqueza de las Naciones*, op. cit., vol. I, pp.149-50.

clases patronales. Para Mill, en este artículo, los salarios pueden ser más altos o más bajos sin que los beneficios tengan que caer necesariamente por debajo de la tasa *normal*.

Mill admite que la presencia de sindicatos puede dar lugar a salarios superiores al de mercado. Pero también afirma que la acción de los sindicatos no impide el libre funcionamiento del mercado de trabajo, sino que más bien lo posibilita. En el capítulo 10 del libro quinto de sus *Principios* Mill se expresa en los siguientes términos:

*“¿Qué probabilidad de vencer tendría un obrero aislado que se declara en huelga para obtener un aumento del salario? ¿Cómo podría incluso saber si el estado del mercado permite un alza, si no es consultando con sus camaradas, lo que naturalmente les lleva a actuar de concierto? No vacilo en decir que las asociaciones de trabajadores de una naturaleza parecida a la de los sindicatos, lejos de ser un obstáculo para un mercado libre de trabajo, son indispensables para que este exista; son el único medio de que los que tienen que vender su trabajo pueden cuidar de sus intereses en un sistema de libre competencia.”*⁴²

Mill parece sugerir la idea de Smith, antes apuntada, de que el poder de negociación de los empresarios es más fuerte que el poder que tienen los trabajadores y sugiere que el sindicato sirve para contrapesar el poder monopolístico de los patronos.

Pero a pesar de considerar este tipo de argumentos, Mill no quiso renunciar del todo a la teoría competitiva de los salarios, estrechamente ligada en su tiempo, a la hipótesis del fondo de salarios. En la séptima edición de sus *Principios de Economía Política* de 1871 Mill volvió a presentar la doctrina del fondo de salarios. Plantea, de nuevo, la idea de un fondo de salarios fijo a corto plazo; pero admite que éste fondo

⁴² J. S. Mill, *Principios de Economía Política*, op.cit., p. 801.

puede cambiar de tamaño a causa de factores *exógenos* como la sustitución de trabajo por capital o las variaciones en la propensión al consumo de los capitalistas.

También agrega algunos comentarios, adelantados ya en el artículo de la *Fortnightly Review*, que sugieren que la presión de los trabajadores en las negociaciones salariales con los patronos puede dar lugar a aumentos en el fondo de salarios a costa de los beneficios empresariales. No obstante, también señala que el poder de negociación tiene unos límites muy estrechos e indica que si los trabajadores “ [...] intentarían estirarla (la facultad de obtener un aumento general de los salarios a expensas de las ganancias) más allá de estos límites, sólo podrán conseguirlo haciendo que estuviera siempre sin trabajo una parte de ellos.”⁴³

En resumen, puede señalarse que Mill reconoció que la determinación de los salarios puede verse influida por ciertas formas de *acción colectiva* y reconoció que la presión de los sindicatos sobre los salarios puede resultar excesiva y generar desempleo.

⁴³ *Ibíd.*, p. 799.

7. La reivindicación de la teoría del fondo de salarios: John Elliot Cairnes y Frank William Taussig

A pesar de las críticas que la doctrina del fondo de salarios había recibido y de las insuficiencias que ésta presentaba para tratar satisfactoriamente los problemas económicos de la época, algunos economistas de finales del siglo XIX trataron de reivindicarla al margen de las nuevas ideas y de la nueva metodología del análisis marginal que estaba surgiendo.

J. E. Cairnes publicó en 1874 su libro *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*. En la segunda parte de este libro trató de reivindicar la doctrina del fondo de salarios y de superar algunas críticas a la misma.

Cairnes señaló en el capítulo 1 los que, según él, son los factores que determinan del tamaño del fondo de salarios: el stock de capital del país; la estructura productiva y, en términos de Cairnes, “*los aumentos o disminuciones en la oferta de trabajo cuando es de esa clase que debe de ser empleada en conjunción con capital fijo y materias primas.*”⁴⁴ Parece ser que Cairnes está haciendo alusión al trabajo cualificado que es el que se emplea *en conjunción con capital fijo y materias primas*. En realidad, al apuntar esto, Cairnes está incidiendo de nuevo en el papel de la estructura productiva de cada país como determinante del fondo salarial: cuanto más importantes sean en términos relativos las actividades productivas intensivas en capital (en las que el capital fijo y las materias primas representan una parte muy importante del capital total), mayor será la

⁴⁴ Véase J. E. Cairnes (1874), op. cit., parte 2, capítulo 1, p.174.

importancia relativa de esa *clase de trabajo* y por otro lado, menor será el tamaño del fondo de salarios.

Es lógico pensar que no todas las actividades productivas van a tener las mismas necesidades de capital circulante, debido, en primer lugar, a la diferente naturaleza de esas actividades y, en segundo lugar, al diferente desfase entre los flujos de ingresos y gastos que se puede generar en cada una de ellas. Pero de esto no se sigue que el fondo de salarios, tanto para una industria en concreto como para la economía en su conjunto, sea constante a corto plazo. De hecho, Cairnes reconoce que en cualquier período de tiempo puede haber *“un margen indefinido de riqueza que los trabajadores pueden explotar a través de agrupaciones juiciosas.”*⁴⁵ A pesar de ello, Cairnes enfatiza la idea de que el stock de capital existente en un país en un momento dado impone unos ciertos límites a los gastos en mano de obra.

F. W. Taussig fue tal vez el último defensor de la teoría del fondo de salarios y sostuvo con mayor fuerza y de forma aún más clara la idea anterior de Cairnes. En un libro publicado en 1896, *Wages and Capital*, Taussig señala que el aspecto esencial de la doctrina del fondo de salarios es la falta de sincronización entre ingresos de los productores y pagos de salarios a los trabajadores. La producción lleva tiempo y por lo tanto *“los salarios no se pagan ciertamente con los productos del trabajo que se está realizando en el presente; se pagan con los productos obtenidos del trabajo realizado en el pasado”*. Y *“como a los productos del pasado se les puede denominar capital, la proposición*

⁴⁵ *Ibidem*, parte 2, capítulo 3, p.214.

*de que el trabajo consigue su recompensa de los productos obtenidos en el pasado es equivalente a la proposición de que los salarios se pagan del capital”*⁴⁶

Esto implica que debe existir un tope máximo a los gastos totales en mano de obra, ya que en ningún caso se pueden adelantar más gastos en un período que lo acumulado en períodos anteriores. Taussig sostiene así que la demanda de trabajo depende del stock de capital previamente acumulado.

Para terminar habría que señalar que la existencia de un mercado de fondos prestables competitivo quitaría importancia a la falta de sincronización entre ingresos y gastos dentro de las empresas. Sin embargo, los mercados de capitales distan mucho de ser *perfectos*. Si las empresas no pueden conseguir fondos a precios competitivos para comprar los factores que necesitan tendrán que recurrir a fondos previamente acumulados o bien a revisar sus decisiones de inversión.

En este contexto, la falta de sincronización entre ingresos y gastos de las empresas no se puede obviar; y la idea que los economistas clásicos tenían sobre un *fondo* previamente acumulado mantiene una relevancia que los desarrollos teóricos posteriores no pasaron por alto.

⁴⁶ F. W. Taussig (1896), *Wages and Capital, an Examination of the Wages Fund Doctrine*, Appleton, Nueva York (Reimpreso en 1968 por A. M. Kelley, Nueva York). Véase la parte 1, capítulos 1 y 2, p. 17 y 26.