

ESTRUCTURACION SOCIAL

Hemos recibido las Actas del Consejo Social de la Organización Sindical Española, celebrado en Madrid a finales de Abril del año pasado. Dada la amplitud de los temas tratados y la importancia de sus estudios, declaraciones, principios y conclusiones, nos parece conveniente recogerlos e informar sobre ello a nuestros lectores.

Las Actas han sido recogidas en nueve volúmenes.

- I.—La Empresa.
- II.—Empleo.
- III.—Seguridad Social.
- IV.—Campo (Cuatro volúmenes).
- V.—Política Social.
- VI.—Conclusiones.

Hemos creído conveniente dividir nuestra información en dos partes. Hoy lo haremos acerca de los temas de Empresa y Política de salarios. En ambas partes utilizaremos también el tomo dedicado a las CONCLUSIONES. Citaremos en la siguiente forma :

La Empresa: Empr.

Política de salarios: Pol. Sal.

Conclusiones: Concl. A continuación se cita la página o apartado del mismo.

Creemos conveniente aclarar, dada la importancia económica, política y social de estos estudios, que no se trata de recoger principios que ya estén en vigor o que sean de aplicación inmediata todos ellos. Se trata de patentizar la necesidad de crear y educar la mentalidad y el ambiente que hagan apta la aplicación de aquellos principios y la desaparición progresiva, prudente y pacífica de los obstáculos e intereses que puedan servir de impedimento.

LA EMPRESA

Esta comisión de Estudios ha sido dirigida por el Sr. Gómez Ballesteros. Los estudios han sido divididos en tres partes :

- I.—Institucionalización de la Empresa.
- II.—Declaraciones.
- III.—Régimen transitorio.

Ha tenido como finalidad el intentar estructurar el verdadero concepto de Empresa en orden a una reforma de la misma. Las bases de esta reforma no han de ser planteadas en términos contractuales o individualistas, sino institucionales y comunitarios.

A) Punto de partida: concepto de Empresa.

1.—La Empresa capitalista «es la realidad práctica de la que toda reforma tiene que partir. Desde hace aproximadamente siglo y medio vivimos en régimen capitalista y la gran mayoría de las Empresas que operan en nuestro país son Empresas capitalistas» (1). De aquí que el primer paso sea el de exponer el concepto de Empresa capitalista.

Para ello se presenta, explica y discute la definición de Joseph Folliet: Empresa es «la unidad de producción que existe en función del mercado y que busca un beneficio, con la colaboración y conflicto del capital, dirección y trabajo asalariado, bajo la iniciativa, responsabilidad, control y autoridad de los representantes del capital, que son también los detentadores jurídicos de la propiedad» (2).

En esta noción interesa distinguir los elementos comunes a toda Empresa y los determinantes de la capitalista.

Toda Empresa, capitalista o no, es una unidad de producción que depende del mercado y se ordena al mismo, tratando de lograr un beneficio que se fundamenta en la diferencia de coste y venta. Igualmente, toda Empresa supone la colaboración—no el conflicto—del capital, la producción y el obrero.

Los elementos aplicables a la Empresa capitalista son el «conflicto» de los tres elementos señalados y el problema de la gestión, que «es asumida en todos los casos por los representantes del capital», bien sea éste individual o colectivo, «porque estos representantes son los detentadores jurídicos de la propiedad» (3). Esto es lo específico de la Empresa. Ahora bien, ¿cuál es el sujeto y el fundamento de esta atribución? La falsa solución de esta cuestión ha sido y será causa de graves disturbios sociales. Y la recta solución impuesta «por imperativos de orden cristiano, moral y político» (5) justifica la necesidad de reformar la estructura capitalista».

El sujeto de atribución tendrá que ser la Empresa o los medios de producción. Y el fundamento será el derecho en función de ese orden jurídico al que se hacía referencia.

(1) *Empr.*, a. 5, p. 5.

(2) *Ib.*

(3) *Ib.*

(4) *Ib.*, p. 6.

(5) *Ib.*, pp. 5-6.

De ser el capital propietario de la Empresa se sigue lógicamente el derecho exclusivo del mismo y sus representantes a la gestión. Pero esto parece más bien una cuestión «de hecho» por no existir fundamentos jurídicos para tal atribución. «No se puede ser titular jurídico de una cosa cuyo estatuto jurídico es inexistente» (5). La causa de tal inexistencia parece radicar en la imprecisión o ausencia del concepto de Empresa como realidad social en función de las relaciones de trabajo que eran de carácter individualista. Por lo tanto, si no existen fundamentos jurídicos para atribuir la propiedad al capital, tampoco lo son para la exclusividad en la gestión como sucede «de hecho». Y así tenemos uno de los elementos básicos de reforma en el concepto actual de Empresa.

En cuanto a los medios de producción, ciertamente, los representantes del capital son sus titulares jurídicos. «Pero de este hecho no puede deducirse en modo alguno que ellos tengan la propiedad de la Empresa y, por consiguiente, el fundamento de su derecho exclusivo a la gestión no tiene base ni justificación» (6). Para ser el capital propietario de la Empresa tendría que ser ésta un medio más o accesorio de la producción y vendría a confundirse prácticamente con el capital. Pero capital y Empresa son cosas distintas: para pasar de los bienes económicos a la Empresa como sociedad humana que produce, es necesaria la presencia y aplicación vitalizadora del trabajo.

En conclusión, lo característico de la Empresa capitalista, en función de su carácter individual y contractual, es la atribución al capital y sus representantes de la propiedad de la Empresa y la consiguiente exclusividad en la gestión.

2.—*La Empresa en la vigente legislación española.*

Exposición: a) El Estado reconoce en la Empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas y proclama, por consecuencia, el derecho de estos elementos a participar en los beneficios (7).

b) «La Empresa, como entidad productora, ordenará los elementos que la integran en una jerarquía que subordine los de orden instrumental a los de categoría humana y todos ellos al bien común» (8).

c) «La Empresa, Asociación de hombres y medios ordenados a la producción, constituye una comunidad de intereses y una unidad de propósitos. Las relaciones entre los elementos de aquélla deben basarse en la justicia, y los valores económicos estarán subordinados a los de orden humano y social (9).

(6) *Ib.*

(7) *F. de E.*, a. 26.

(8) *F. del T.*, VIII, 2.

(9) *Ley Fund.*, 17-V-1958, a. XI.

Explicación: Tenemos, en primer lugar, un intervencionismo claro del Estado que señala el concepto, la ordenación y la finalidad de la Empresa. Esta intervención del Estado está plenamente justificada y se hace necesaria para salvar el concepto social de la vida laboral y la existencia de intereses nacionales en la producción. Como consecuencia del individualismo, propio de las escuelas liberales, el empresario desconocía de un modo pleno y total su función colectiva, prestando atención exclusiva a su «personal ganancia, realizada a veces en contra de los más elementales derechos y necesidades del obrero, cuyo papel productor quedaba generalmente bien desconocido» (10).

Las declaraciones del Fuero de los Españoles, del Fuero del Trabajo y de la Ley fundamental, arriba expuestas, precisan y constituyen, ante todo, el sentido social de la Empresa: asociación de hombres y medios ordenados a la producción. Con ello la Empresa viene a convertirse en materia del derecho institucional con la autonomía y personalidad propias de esta orientación. A este respecto se habla de una impersonalización y abstracción de la Empresa que se explica recogiendo el pensamiento de Pérez Botija en su comentario al artículo 11 de la Ley fundamental: la Empresa no es ésta o aquella en concreto sin más ordenación que beneficiar al empresario capitalista. La Empresa es una sociedad de hombres que colaboran en la producción y en sus beneficios dentro del marco del bien común al cual se ordenan todos los ciudadanos, convirtiéndose así en algo *supra individual* (11).

Esta asociación de hombres que producen, se constituye formalmente por una «comunidad de intereses y una unidad de propósitos». Esta unidad de propósitos liga íntimamente a todos los elementos de la Empresa: si todos colaboran gradualmente en el éxito de la producción, todos deberán participar proporcionalmente en los beneficios; si todos colaboran en las deficiencias, todos participarán en el fracaso. Es aquí donde los componentes de la Empresa adquieren el derecho a verse representados en la dirección: a la unidad y participación en el trabajo, en la producción y en sus consecuencias favorables o desfavorables, debe corresponder la unidad y participación de voluntades en el mando mediante los órganos representativos oportunos.

Se establece después el esquema normativo que ha de regir las relaciones entre los diversos elementos que integran el ser orgánico de la Empresa: hombres que producen y medios o elementos de producción. El Fuero del Trabajo nos habla de una jerarquía que ha de subordinar los elementos de orden instrumental a los de categoría humana y todos ellos al bien común. Es igualmente el artículo XI de la Ley fundamental: «Las relaciones entre los elementos de aquella

(10) HERNAINZ MARQUEZ: *Derecho del trabajo*, Inst. Est. Pol., Madrid, 1955, pp. 250-251.

(11) *Empr.*, b. 1, p. 7; cf. *Rev. de Est. Pol.* 99 (1958), p. 28.

—la Empresa—deben basarse en la justicia, y los valores económicos estarán subordinados a los de orden humano y social». Se habla de la subordinación de lo económico a lo humano, estableciendo así el recto orden moral o éticidad de la Empresa que tiene su fundamento en la superioridad del hombre sobre la naturaleza; de lo humano sobre lo económico: el trabajo como fundamento de solidaridad y relaciones humanas, no es un instrumento al servicio de la economía, sino el principio de ésta (12). Finalmente, lo económico y lo humano han de subordinarse al bien común porque la Empresa es parte de la sociedad y está al servicio de la comunidad (13).

En consecuencia, se trata de dar a la Empresa una personalidad propia desligándola o bien de la masa de bienes poseída por el empresario o de los medios económicos que utiliza para producir; o bien de la sociedad que ha aportado los capitales y otros medios de producción (14).

Supuesta esta nueva estructuración de la Empresa como comunidad social, resta analizar el papel que en ella han de jugar los diversos elementos que la integran y formalizan.

a) *El capital y el trabajo*: El capital se pondrá al servicio de la Empresa y de la comunidad de trabajo, dejando de ser fuente de poder y soberanía en la empresa (15). Consecuentemente pierde la exclusividad en la remuneración, en los beneficios y en la gestión que habrá de compartir con los demás elementos de la comunidad.

El trabajo se convierte en el asociado de la Empresa y elemento determinado de la comunidad (16), perdiendo su cualidad de simple medio de producción y adquiriendo un derecho verdadero a una justa remuneración y a una participación en los beneficios y gestión.

b) *El empresario*: Es aquella persona que tiene la misión de dirigir la Empresa, coordinando y actuando los elementos que intervienen en la misma y vigilando su realización con la colaboración de los demás componentes de la Empresa.

La presencia de jerarquía y unidad de mando es completamente necesaria para salvar la efectividad y el ser de toda sociedad o comunidad. Ahora bien, supuesta la estructuración social de la Empresa, la fuente de donde primariamente ha de brotar la autoridad del empresario es el capital con su soberanía y exclusivismo totales: el capital es uno de los elementos integrantes de la Empresa que ha de

(12) *Empr., Decl. I, p. 17.*

(13) *Ib.*

(14) *Ib., c. 1, p. 9.*

(15) *Ib.*

(16) *Ib.*

ocupar el lugar que le corresponde con la debida subordinación a los factores de orden humano. La fuente de donde ha de brotar la autoridad del empresario serán las cualidades de orden humano y económico que le hagan capaz de coordinar y hacer rendir todos los elementos integrantes de la comunidad que llamamos Empresa. Igualmente el reconocimiento de estas cualidades y la elección de la autoridad o director gerente—empresario—no será misión exclusiva de los representantes del capital, sino de todos los factores humanos que intervienen y constituyen la comunidad humana de trabajo. Finalmente, la función directiva no puede estar subordinada al capital, como tampoco al trabajo: ambos tendrán que tener sus órganos representativos y consultivos ante la autoridad de la Empresa. Y el Estado puede y debe velar, exigir e intervenir en lo que mira a la recta creación, sistematización, transformación y conservación de las Empresas y sus elementos, dada la repercusión amplia que puede tener en el nivel de vida y bien común de los pueblos.

Por lo que respecta a los beneficios, queda claro que éstos no serán exclusivos del empresario, al que consideramos ahora como miembro destacado de la comunidad laboral. Esto no excluye una justa proporción que implique una participación mayor para el empresario, porque la participación habrá que hacerla en función de los diversos grados de colaboración, riesgo y responsabilidad que corren todos los componentes de la Empresa.

B) Declaraciones.

Toda la doctrina expuesta trata de ser sintetizada en diversas declaraciones (17).

Así en la *declaración primera* leemos: «Consideramos la Empresa como la forma de organización de trabajo ordenada a la creación de la riqueza en beneficio de cuantos la integran y al servicio de la Comunidad Nacional». Esta declaración parte del reconocimiento del trabajo como fundamento de la vida social y de solidaridad humana para llegar al concepto de Empresa y a la asignación de sus fines y orden que ha de existir entre los mismos (Decl. II).

Supuesta la realidad social de la Empresa será necesario analizar el Sujeto de la misma:

- a) *El empresario*: noción, función, medios (Decls. III y IV).
- b) *Los demás componentes*: participación en la gestión y cauce para realizarla (Decls. V y VI; Jurados de Empresa, Empr. pp. 33-35 y Concls. p, 25).

(17) *Ib.*, pp. 17-29; *Concl.*, pp. 9-24.

c) *Orden de participación en los beneficios* por parte de los componentes de la Empresa (Decls. VIII, IX, XII) y de la Comunidad Nacional (Decl. XI).

d) Con ello queda trazado el *ser de la Empresa*: su personalidad, actuación, conservación y extinción (Decls. XIII, XIV, XV, XVI).

POLITICA DE SALARIOS

Esta comisión ha sido dirigida por el Sr. Martínez de Bedoya. Ha tenido como finalidad estudiar el concepto de salarios y los elementos que han de ser tenidos en cuenta para determinar una política de salarios.

El salario podría ser objeto de un estudio especial, pero siempre ha de tenerse en cuenta que no es un hecho aislado: tiene una íntima dependencia de determinados factores económico-sociales y a su vez se convierte en causa de conflictos o bienestar sociales (18).

Como punto de partida interesa destacar el conocimiento de la realidad o de aquellos factores que han de tenerse en cuenta en orden al establecimiento, determinación y fijación de los salarios. Estos factores, que son de orden económico y laboral, nacional e internacional, son breves, rápidos y superficialmente expuestos (19), ya que la concreción de los mismos ha de ir apareciendo en la exposición del concepto y división del salario.

1.—*Concepto y características de la política de salarios.*

La política de salarios, en manos del Estado, tiene como objeto la remuneración del trabajo, encuadrada dentro del bien común de la nación.

Por lo tanto, el Estado, con su intervención, no ha de actuar en función de un momento determinado o de un grupo a satisfacer, «sino que tutela los intereses de la nación estructurada en un todo orgánico e integral, donde se protege a los ciudadanos en la medida que coadyuvan ellos a la prosperidad general» (20).

Las características que se señalan son: integral, nacional y racional (21). Integral, porque ha de abarcar «todos los elementos que deben integrar la estructura interna de la remuneración del trabajo». Nacional, por razón de su extensión y del criterio a seguir. Racional, porque ha de tener en cuenta la concatenación de los factores

(18) *Pol. de Sal.*, p. 9.

(19) *Ib.*, pp. 11-13.

(20) PEREZ BOTIJA: *Salarios*, Inst. Est. Pol., Madrid, 1944, p. 12, n. 4.

(21) *Pol. de Sal.*, p. 15.

políticos, sociales y económicos y su influencia en la determinación de los salarios.

La Política de salarios en la forma expuesta, dará como resultado un concepto amplio de salario que considere conjuntamente todos sus aspectos: humano, social, económico y jurídico. De donde se sigue que no bastará asegurar la subsistencia con el salario, sino que habrá que llegar también a poder proporcionar aquel «nivel de vida que permita la equitativa distribución de la renta nacida en la producción». Igualmente, el salario no deberá ser «considerado como coste de la producción» y reducirlo o eliminarlo como tal; ni como precio de una mercancía—el trabajo—que sería el resultado de una operación de compra-venta. El salario deberá ser considerado como «salario causa», fuente de consumo y demanda, cuyo poder adquisitivo hay que elevar al máximo, y como «salario incentivo», el cual, a mayor rendimiento, asegure una mayor remuneración que suponiendo la consideración del trabajo como participación del hombre en la producción mediante el ejercicio de sus facultades intelectuales y manuales, nos ha de dar como consecuencia la participación de sus titulares en la renta nacida en aquella producción (22).

2.—*Fines* (23).

Se deducen de lo que inmediatamente acabamos de exponer. Los fines de Política de salarios son señalados en función del momento inicial, medio y final de la producción.

a) En el *momento inicial* de la producción tenemos el salario mínimo capaz de asegurar la subsistencia a todos los trabajadores de acuerdo con su categoría profesional y sus condiciones de trabajo.

La determinación *a priori* del salario mínimo corresponde al Estado (24) que, a través del Sindicato, cuidará de conocer si las condiciones económicas y de todo orden en que se realiza el trabajo son las que con justicia corresponden al trabajador (25). Con ello se logran ventajas muy importantes para el trabajador y para los empresarios. Para el trabajador, porque debe verse tutelado en lo que respecta a su vida individual y familiar (26), libre del riesgo y envejecimiento que supondría la continua, mayor y fuerte «oferta de trabajo frente a la menor y arbitraria demanda» del mismo. Y para las Empresas, porque quedan libres de una «competencia desleal» como consecuencia de una libre fijación en el precio del trabajo (27).

(22) *Ib.*, pp. 16-18.

(23) *Ib.*, pp. 18-19.

(24) *F. del T.*, III, 4.

(25) *Ib.*, 5.

(26) *ib.*, 1.

(27) PEREZ BOTIJA: *Ib.*, p. 34, n. 22.

La determinación del salario mínimo no quiere decir retribución «total y equitativa» porque no es retribución de una mercancía llamada trabajo. Quiere decir determinación de un salario que permita la subsistencia individual y social del trabajador—ser racional que colabora con su esfuerzo en orden a la producción—hasta el momento final en el que, vendido el producto y obtenidos los beneficios, se complementa aquel salario inicial de una manera total y equitativa. Ciertamente, las rentas obtenidas pueden ser pequeñas y consecuentemente la distribución de beneficios. Por eso, junto a la Política de salarios, se hace necesaria la presencia de la Política Social y Económica: «La Política Social debe colaborar con sus instrumentos propios, distintos del salario, tales como los Seguros Sociales que extiendan la protección a los períodos de inactividad laboral por vejez, accidente, enfermedad o paro; subsidio o ayuda familiar que proporcione un ingreso complementario en las cargas familiares; y en general, medidas indirectas, que si no aumentan los ingresos, sí disminuyen los gastos que ocasionan a los asalariados la satisfacción de sus necesidades más elementales...» (28). La Política Económica debe «disponer el aprovechamiento de los recursos económicos nacionales de modo que se obtenga el máximo incremento posible en la producción, productividad y renta nacional... es la Política Económica la que puede aumentar lo que se puede distribuir, y no se puede ignorar que para que las rentas individuales sean altas y proporcionen un nivel de vida decoroso y digno, tan necesario es la equidad en el reparto de la renta nacional como que éste alcance el nivel o volumen adecuado» (29).

b) En la *fase media* de la producción: complemento y elevación del salario mínimo mediante los «sistemas incentivos» o «primas por rendimiento», que para ser objetivo y racional supone: señalización de aquella tarea y retribución mínimas que serán el punto de partida para la retribución complementaria o «estímulo»; justa y rigurosa proporción entre el aumento de rendimiento, su retribución complementaria y la categoría profesional del trabajador.

c) En el *momento final* de la producción la retribución está en función del beneficio obtenido (30): Su alcance fundamental, por encima del cuantitativo, es el de establecer—en el momento en que debe y puede hacerse—«la equidad distributiva» dentro del ámbito personal, social y económico de la Empresa productora; subsanar insuficiencias y posibles errores de cálculo de las anteriores; crear el clima de confianza necesario para el logro del máximo rendimiento, y adaptar la interpretación del salario a las modernas concepciones del trabajo y de la Empresa.

(28) *Pol. de Sal.*, pp. 17-18.

(29) *Ib.*

(30) *Ib.*, p. 19.

3.—Evolución en los síntomas de retribución y la Política de salarios

Se trata de una enumeración y exposición de los sistemas de salarios concebidos y aplicados en el tiempo con una salvedad que hacemos notar: «Independientemente de que examinemos brevemente los principales sistemas de retribución, no quiere decir que consideremos ninguno de ellos lo suficientemente eficaz ni completo para que pueda ser implantado como fórmula única y de validez para todo el ámbito nacional» (31).

a) Salario mínimo interprofesional.

Salario mínimo interprofesional es aquella forma de retribución «fijada en función del rendimiento y el coste de vida o sistemas de precios» (32).

Tiene una doble finalidad: social y económica. Social en cuanto trata de proteger al trabajador evitando la infrarretrotribución que le negaría los medios mínimos para una vida humana. Económica, «al velar por la conservación del factor trabajo, imprescindible para la producción de bienes y para asegurar un *minimum* de demanda efectiva» (33).

Los sistemas de fijación de salarios mínimos pueden ser reducidos a dos: por el mutuo acuerdo de las Empresas y los obreros, bien inmediatamente o mediante los sindicatos; o por la intervención del Estado debido a la situación de desigualdad de las partes que intervienen en las relaciones jurídicas laborales y como consecuencia de las demandas continuas y presiones creadas por las fuerzas sindicales (34).

El salario se fundamenta doctrinalmente en la justicia conmutativa que regula las relaciones entre las partes según una estricta proporción de igualdad: señalado tanto como salario mínimo por la reglamentación del trabajo, ha de recibir tanto desde el momento que firma el contrato del trabajo. Pero dado que el salario mínimo es señalado con anterioridad al rendimiento, a la producción y al beneficio total para lo cual el trabajador se ha asociado con el empresario y el capitalista prestando su trabajo y arriesgando su suerte, síguese que, con posterioridad, tendrá que intervenir la justicia social para completar aquel salario mínimo con la distribución proporcional de los beneficios obtenidos.

Las notas características del salario mínimo señaladas por este estudio son:

(31) *Ib.*, 22.

(32) *Ib.*, I, A., p. 22.

(33) *Ib.*

(34) *Ib.*

Por razón del tiempo : salario «ex ante» (35). «Fijado cuantitativamente antes de conocerse el resultado de la producción, el producto obtenido y, por tanto, la parte que del mismo pueda corresponder».

Por razón de su valor adquisitivo : «salario real» (36) : contradistinción del salario nominal. No se trata de mayor o menor cantidad de pesetas, sino del valor adquisitivo o real.

Estabilidad y flexibilidad (37) : La estabilidad se refiere al salario real y la flexibilidad al salario mínimo. Para mantener una relación constante entre el salario real y el coste de vida, al producirse un aumento en el coste de vida deberá mediar un aumento del salario nominal que mantenga estable aquella relación.

Minimización del salario (38) : se refiere a la no imposición obligatoria de un salario mínimo superior a lo necesario para la subsistencia. Ello es claro, dado el fundamento doctrinal y las características estudiadas. El salario mínimo «se determina cuantitativamente antes de conocerse el resultado de la producción, el producto obtenido, la rentabilidad de las Empresas, los beneficios de cada una o las pérdidas, y por ello resulta evidente que ni la necesidad de velar por la pervivencia de las Empresas, en lo económico, ni la justicia conmutativa e incluso la distributiva en lo social, permiten que obligatoriamente se prefije el salario en cuantía superior al mínimo, que sólo podría justificar el resultado obtenido en la producción que se ignora al fijarlos y que, contradictoriamente, puede ser, incluso, negativo».

Obligatoriedad (39) : el salario mínimo es obligatorio por fundamentarse en la justicia conmutativa. Esta obligatoriedad no se refiere, evidentemente, al tope superior sino al inferior: el salario mínimo podrá ser elevado voluntariamente, pero nunca reducido a un límite inferior al mínimo señalado. Igualmente se deduce la *generalidad* o universalidad (40) : extendiéndose a todos los trabajadores y asegurándoles la subsistencia. Finalmente, la *uniformidad* (41), «sin que ello suponga rígida igualdad, sino con escalas que permitan tener en cuenta elementos integrantes del salario, como la categoría profesional, edad, sexo, antigüedad...».

Los problemas que se estudian en torno al salario mínimo son : escala móvil de salarios (42), relación con el nivel de vida de los trabajadores (43), fijación, elevación y disminución de los salarios mínimos (44).

(35) *Ib.*, 1, E., 1.º, p. 23.

(36) *Ib.*, 2.º

(37) *Ib.*, 3.º

(38) *Ib.*, 4.º, p. 24.

(39) *Ib.*, 5.º

(40) *Ib.*, 6.º

(41) *Ib.*, 7.º

(42) *Ib.*, F.

(43) *Ib.*, G., p. 28.

(44) *Ib.*, H., I., J., pp. 30-32.

Escala móvil de salarios: Tiene como objeto mantener de una manera constante la relación y proporción entre el salario mínimo y el coste de vida. Para eso hay que dotar a aquél de la flexibilidad necesaria para ser adaptado al coste de vida, mediante una escala móvil.

Con ello no se persigue inmediatamente «mejorar el nivel de vida de los trabajadores, sino asegurarles, en cualquier nivel de vida, el mínimo de subsistencia partiendo y tratando de llegar al salario real» (45).

Las escalas móviles de salarios revisten, principalmente, tres modalidades (46):

Escalas en las que los salarios varían en función del coste de vida.

Escalas en las que varían en función de la venta de cada producto.

Escalas en las que varían en función de la cifra de negocio o volumen de venta de cada Empresa.

La escala móvil de salario mínimo es propiamente la primera, ya que las otras, siendo valederas como tales escalas, van en función de una retribución posterior. Por eso la primera modalidad es objeto de un estudio especial y se la denominará *Escala móvil de salarios propiamente dicha*.

La escala móvil de salarios, propiamente dicha, tiene un doble fundamento técnico y económico-social.

Fundamento técnico: establecido el salario mínimo y su relación con el coste de vida, regular automáticamente el aumento del salario mínimo al producirse una subida del coste de vida al objeto de mantener de una manera estable y uniforme la misma relación de uno a otro.

Fundamento económico-social: garantizar la subsistencia del trabajador mediante la obligatoriedad de aquel salario basada en la justicia conmutativa (47).

En cuanto al automatismo indicado, conviene notar los factores que han de ser tenidos en cuenta, al objeto de evitar continuas renovaciones administrativas(48):

Tiempo necesario a transcurrir y tope de variación para que el cambio de coste de vida, sea sensible o insensible, y tenga lugar o no la consiguiente revisión de retribución laboral.

(45) *Ib.*, F., p. 25.

(46) *Ib.*

(47) *Ib.*

(48) *Ib.*

Salario mínimo que ha de ser tomado como base de cálculo para mantener la relación indicada, ya que dicho salario puede ser considerado de una manera absoluta o relativa, esto es, según se atienda o no a las categorías profesionales.

Factores determinantes del coste de vida: cuales sean los artículos de primera necesidad; variación según regiones y zonas, cantidad numérica y cualitativa de las necesidades individuales y familiares...

Relación con el nivel de vida: El salario mínimo es insuficiente para elevar el nivel de vida de los trabajadores por razón de su concepción y de los efectos consiguientes. Dado que el salario mínimo dice orden necesario a la subsistencia y ha de ser señalado con anterioridad a la producción, viene a convertirse en coste de producción. De aquí que todo intento de subida en dicho salario fomente el alza de producción haciendo que toda la subida de aquél sea nominal. En efecto, «a corto plazo, cuando la producción no puede variar sensiblemente, la subida de salarios origina dos efectos-impacto: aumento de la renta de los asalariados y aumento del coste de producción con disminución de la renta de los empresarios. Ambos efectos son favorables a los trabajadores y a la distribución funcional de la renta. Pero, además de los efectos-impacto o primarios, se producen los inducidos o secundarios, en virtud de los cuales los empresarios, al elevarse el coste de la producción, tienden a elevar el precio de los productos, y los trabajadores, al elevarse sus rentas, y dado su deficiente o mínimo nivel de abastecimiento, consumen más, demandan más bienes, y este aumento de la demanda favorece la tendencia de los empresarios a elevar los precios y los elevan» (49). «Puede afirmarse, por tanto, que a un alza de salarios corresponde un alza de precios si la Economía nacional es cerrada, es decir, si no existe una relación comercial exterior que amplíe la oferta y cuyos precios constituyan el techo de los nacionales» (50).

Fijación, elevación y disminución: La fijación de los salarios mínimos puede variar «según los diferentes criterios de los legisladores del momento, de la coyuntura económica o de las circunstancias históricas...» «En nuestro ordenamiento jurídico se han seguido diferentes criterios. Así, en las normas del 26 de Noviembre de 1926 ó de 27 de Noviembre de 1931, el método de fijación se resolvería a través de un sistema de representación paritaria, patronal y obrera, bajo la presidencia de delegados estatales. Con la ley de 16 de Octubre de 1942 se vuelve a un sistema de ordenación estatal puro, es decir, recaba el Estado estas atribuciones. La reciente Ley de Convenios colectivos implanta un nuevo proceso, que puede considerarse desde este punto concreto, totalmente opuesto al régimen anteriormente existente» (51).

(49) *Ib.*, G., p. 29.

(50) *Ib.*

(51) *Ib.* H, p. 30.

La elevación del salario mínimo puede ser directa o indirecta. La directa, a su vez, natural y artificial. La natural supone la creación de nuevas riquezas, «como consecuencia de nuevas inversiones o por un aumento en la productividad, lo que determina un mayor beneficio en los procesos productivos» (52). La artificial tiende a un desequilibrio económico al fundamentarse en un aumento nominal de tarifas independiente del aumento de beneficios. Los medios indirectos para aumentar los ingresos del trabajador son aquéllos que tratan de disminuir sus gastos liberando los gravámenes que afectan a sus necesidades primarias.

Las posibilidades de disminuir el salario mínimo son muy excepcionales y difíciles. Pueden tener lugar especialmente «en situaciones de inflación crónica y progresiva» y las «circunstancias especiales, en las que por no reunir las condiciones físicas o profesionales indispensables los trabajadores, para desarrollar su trabajo normal, justifiquen *excepcionalmente* el establecimiento de retribuciones por debajo de las mínimas» (53).

b) *Salarios mínimos profesionales* (54).

Salario mínimo profesional es «aquél que guarda directa dependencia con la aptitud o formación profesional del obrero» (55).

No es esencialmente distinto del salario mínimo interprofesional, sino una escala o graduación superior cuyo escalón inferior es el que corresponde a la ínfima categoría de todas las profesiones.

Sus elementos fundamentales de aplicación son la aptitud y formación del trabajador. «Pero además entran en su determinación otros factores ajenos al trabajador, cuales pueden ser la naturaleza de la profesión, oficio o industria en que trabaje. Cuando uno y otro elementos actúan sobre un contrato de trabajo en vigor, nacen, se diversifican y proliferan las categorías profesionales» (56).

Los problemas que plantea miran al establecimiento de las categorías fundamentales profesionales; a la extensión de los mismos (si han de ser de ámbito nacional o por ramas de producción); y a los métodos de aplicación en cuanto a organismos y sistemas de aplicación.

Las ventajas principales que reporta: servir de estímulo para la capacitación profesional del obrero, garantizar la comprensión y

(52) *Ib.*, I., p. 31.

(53) *Ib.*, p. 32.

(54) *Ib.*, 2, p. 32.

(55) *Ib.*

(56) *Ib.*

equilibrio en las discusiones y mayores probabilidades de éxito para los convenios colectivos.

Las modernas teorías de retribución pueden ser reducidas a dos grupos: *radicales* o *extremas* y *moderadas* o *medias*. Las radicales o extremas miran a la transformación del contrato del trabajo. Las moderadas tratan de mantenerlo procurando revisar las deficiencias existentes (57).

Las radicales o extremas quedan reducidas a dos grupos: supresión de rentas variables y supresión de rentas fijas. La supresión de rentas variables «tendría como exponente final la concepción comunista, en donde las diferentes rentas, tanto las de dirección como las de ejecución, están claramente delimitadas y fijadas de antemano por el Estado a través de Cooperativas, ya sean de producción, venta, transporte, etc...» (58). La supresión de rentas fijas, que trata de hacer correr a todos el mismo riesgo en cuanto a ganancias o a pérdidas, «no encuadra en la legislación vigente» (59) y parece estar desligada de los retantes problemas que se le presentan al mundo del trabajo» (60).

La postura moderada, manteniendo el contrato del trabajo como contraprestación de una actividad humana, se convierte en «medio esencial de nivelación social». «Si la idea de contrato tiene suficientes medios para garantizar una justicia inmanente en las relaciones laborales, sobre todo si se suple con normas específicas, creemos que aún es momento de salvar las deficiencias que, desde el punto de vista social y económico, presenta el sistema de retribución actual y, con ello, las consecuencias que del mismo puedan derivarse, pues no hay que olvidar que en todas aquellas otras concepciones, lo que se busca, principalmente, al formularlas, es una retribución y distribución más justa. Para ello creemos que no es preciso recurrir a instituciones nuevas, sino que bastaría por ahora con ajustar las existentes, corrigiendo las deficiencias que presenten y acomodarlas a las nuevas necesidades surgidas... Por lo tanto, para salvar las deficiencias de que adolece el sistema actual de retribución debe efectuarse—como se acaba de exponer—una evaluación real del salario mínimo, calculado a la vista del coste de vida y teniendo en cuenta sus posibles variaciones; y sobre éste, una jerarquía de salarios a base de una graduación de funciones, según coeficientes jerárquicos, que permitan determinar el salario justo de cada trabajador más o menos individualizado, pues el salario mínimo sería remuneración que percibiera el trabajador no cualificado y de más baja capacidad y formación» (61).

(57) *Ib.*, 3, p. 33.

(58) *Ib.*

(59) *Ib.*

(60) *Ib.*

(61) *Ib.*, p. 34.

c) *Salario con incentivo* (62):

El salario incentivo tiene lugar, como indicábamos anteriormente, durante el proceso productivo.

Se señala un triple orden de ventajas: de orden moral, en cuanto mira a la capacitación, laboriosidad y rendimiento. De orden económico, porque el estímulo lleva al aumento de producción y éste al aumento de renta nacional. De orden social, porque implicaría un mayor acercamiento del obrero a la Empresa en que trabaja.

Los métodos para aplicar el salario con incentivo no pueden ser determinados *a priori*, «pues en cada Empresa interesará resaltar uno o varios aspectos fundamentales de la prestación del trabajo» (63). Igualmente la Empresa habrá de quedar en libertad para la aplicación, supresión y acomodación de los mismos. La misión del Estado será vigilar para que las condiciones de trabajo no sean excesivamente agotadoras y promover, con métodos indirectos, la aplicación de dicho salario.

Son estudiados los diversos sistemas de salario con incentivo: «Dentro del salario con incentivo caben todos aquellos sistemas que persiguen uno de estos tres objetivos. En primer lugar, conseguir un mayor estímulo en el trabajo; en segundo lugar, interesar a los trabajadores en la prosperidad de la Empresa, y, por último, lograr una remuneración más en consonancia con el rendimiento, capacidad o necesidades de cada trabajador. Dentro de este concepto amplio cabe incluir aquí todas las fórmulas que tienen como misión el proporcionar una retribución complementaria por encima del salario mínimo, en función de factores más o menos relacionados con la prestación de trabajo» (64).

Nosotros reducimos a esquema la exposición y estudio de los diversos sistemas:

a) *Salario rendimiento*:

- 1.º Sistemas en los que la remuneración varía en la misma proporción que el rendimiento:

Tasas uniformes por pieza.
Norma horaria.

- 2.º Sistemas en los que la remuneración varía en proporción menor que el rendimiento:

(62) *Ib.*, 4, p. 35.
(63) *Ib.*, p. 36.
(64) *Ib.*, p. 38.

Sistema Halsey.
Sistema Rowan.
Sistema Barth.
Sistema Bedaux.

- 3.º Sistemas en los que la remuneración varía en proporción mayor que el rendimiento.
4.º Sistemas en los que la remuneración varía en proporción que difiere según los diversos niveles de rendimiento:
Sistema Taylor.
Sistema Merrick.
Sistema Gant.
Sistema Emerson:

Wenmerlund.
Knoeppel.
Bigelow.
Bigelow-Knoeppel.
Apkinson.
Allingham.

Participación en beneficios :

«Entrega por parte de la Empresa de un tanto por ciento de los beneficios obtenidos por aquélla al final de cada período contable, en una cuantía que se acuerda entre el personal y la dirección» (65).

Admite una doble consideración : con independencia del salario mínimo siendo éste «como un simple anticipo a cuenta de lo que por participación le pueda corresponder» y entonces no sería salario con incentivo propiamente hablando. O bien, como complemento del salario mínimo y entonces tenemos el salario con incentivo en el sentido arriba expuesto.

Los principales sistemas estudiados son : accionariado obrero, salario proporcional y remuneración por equipos autónomos.

c) *Tendencia americana :*

Acomodación de los salarios a las necesidades peculiares de la industria en particular, ofreciendo soluciones moderadas a la posible crisis de trabajo.

4.—*Conclusiones.*

Hechas las comparaciones entre los diversos sistemas de producción, y expuestas las bases que han de ser tenidas en cuenta para la aplicación de los mismos, son presentadas las conclusiones (66).

(65) *Ib.*, p. 44.

(66) *Concl.*, pp. 47-49.

a) *Salario mínimo interprofesional*: «Se entiende 'por salario mínimo interprofesional el suficiente para asegurar la subsistencia de cualquier español que preste un trabajo no cualificado». Este salario, de carácter universal, «debe ser fijado por el Estado a propuesta de la Organización Sindical».

El valor nominal del salario mínimo ha de alcanzar «en todo momento la cuantía necesaria para que sean realizables los cálculos previstos».

«Al objeto de elevar el nivel de los salarios reales, el Gasto público deberá dedicar especial atención a la seguridad social, Económicos...».

b) *Salarios mínimos profesionales*: «A propuesta de la Organización Sindical, el Estado establecerá unos coeficientes mínimos sobre el salario interprofesional para los trabajadores profesionalmente cualificados, según sus categorías».

Igualmente se establecerán también las compensaciones mínimas en cuanto a lugar, hora, tiempo y riesgo.

c) *Condiciones mínimas de la participación en beneficios*: «Puesto que los salarios se consideran en todo caso anticipos firmes a cuenta de los rendimientos económicos de la Empresa, el Estado debe establecer, de forma inmediata y con carácter general y obligatorio, la participación mínima de los trabajadores en los beneficios reales de la Empresa».

«Dada la imposibilidad de establecer un sistema uniforme, ante las características peculiares de las distintas ramas de la producción, corresponde a la Organización Sindical, a través de los Convenios Colectivos Sindicales, la aplicación concreta del sistema de participación en cada centro de trabajo».

5.—*Cuestiones conexas.*

Finalmente se estudia una serie de cuestiones conexas con la Política de Salarios: Los salarios y la Hacienda (67), los salarios y los Sindicatos (68) y finalmente un anexo sobre la situación actual de los salarios en los diferentes países (69).

FR. CARLOS LLEDO, O. P.

(67) *Pol. de Sal.*, pp. 81-84.

(68) *Ib.*, pp. 85-86.

(69) *Ib.*, pp. 87-92.