



TRANSFORMACION JURIDICA Y ECONOMICA DEL SALARIO

POR

SABINO ALVAREZ GENDIN

1. CRISIS DEL REGIMEN DEL SALARIADO

El aumento progresivo del salario conduce a la inflación dineraria y por ende a la carestía de vida.

Si los números índices de los salarios corren pareja con los números índices de los precios de vida, en la hipótesis de que bajasen éstos, téngase presente lo dificultoso que sería hacer descender los salarios. Sólo el pretender el descenso originaría un malestar obrero que repercutiría en el funcionamiento político y en el orden social de un país, aún en aquellos en que, como el nuestro, están prohibidas las huelgas.

Lo reconocía así el profesar economista Carlos Gide en su folleto «De la mesure de prix. Comment on établit les nombres indices», al observar como después de la primera gran guerra, los números índices habían aumentado para la familia obrera, de 100 a 323, es decir, superando la triplicación del coste normal de la vida, y justificaba el que no guardase paridad la subida de jornales con este coste, en el sentido de que lo mismo la clase obrera que la

burguesa después de una guerra, que para los franceses era de liberación, había que reducir el costo de la vida, y por tanto el salario no podía ascender en la proporción de 1 a 3,23. Había, pues, que hacer o soportar algún sacrificio. Esto bien está si no hubiera tanto desaprensivo que comercia con el hambre de los hombres.

No resuelve, pues la subida de jornales, ni el problema económico ni el social.

Recientemente tenemos en España, la concesión de primas de asistencia por jornada en el minas, 6,75 pesetas en el interior, y para el exterior 4,50 perdiendo la prima semanal si se falta al trabajo algún día laborable de la semana; y la prima de sobreproducción, cuando el aumento producido fuera como *mínimum* el 3 por ciento de la cifra base.

No se procede al régimen de subida de salarios general por jornada, y con ello se obtiene el premio al trabajo; pero la vida del consumidor se encarece al elevar el carbón, puesto que se autoriza la subida de toda clase de hullas diferenciadas por clases y regiones.

Cierto que al producir más, con la competencia del carbón introducido del extranjero, se reducirá el precio de estraperlo o acaso desaparezca éste, y se satura el mercado de carbón para el consumo, se reducirá la producción y consiguientemente no se otorgará la prima de superproducción, sin que las dificultades de reducción de precio que señalaba Gide, surjan, por parte de los obreros y sus colectividades sindicales. Empero ¿se reducirán los precios de unidades ofrecidas al consumo?

El sistema de prima es ya más perfecto que el de salario-jornal simple, pero no en absoluto mientras el obrero no se sienta engarzado en la Empresa, desde un punto de vista económico y afectivo, y su prosperidad y desgracia corra pareja con la prosperidad y desgracia de la Empresa, la que por evitarla pondrá a disposición, más su alma que su cuerpo, aunque todo es indispensable en un régimen de vida cristiano y no materializado y marxista.

Las fórmulas modernas de transformación del salario, no po-

demos decir aún de sustitución del salario, son la participación en beneficios para constituir o no acciones del trabajo, con un mínimo de haber-periódico de percepción, o el salario proporcional.

2. EL MOVIMIENTO PRESENTE EN LA REMUNERACION DEL TRABAJO

Los sistemas actuales de remuneración del obrero son el jornal y el destajo. Por el primero cobra el obrero una cantidad fija por el tiempo de trabajo, cualquiera que sea la producción alcanzada. En el destajo, en cambio se cobra de acuerdo con la producción, independientemente de las ganancias obtenidas por la Empresa. Es un sistema estimulante; pero quizás no equitativo, pues si de una mayor producción, siendo los gastos de amortización idénticos, hay mayores ganancias, no suele participar proporcionalmente a ellas el personal subordinado a la Empresa.

Como modalidad del destajo, tenemos la tarifa diferencial. Llámase tarifa diferencial al sistema de retribución ideado por Taylor, que se propone retribuir espléndidamente el trabajo excepcional de los buenos operarios. (1)

Varía el precio de la producción en forma progresiva, no simplemente proporcional a la producción ni al tiempo de labor en el jornal simple.

La tarifa diferencial es un destajo con dos precios unitarios, el mayor de los cuales se aplica cuando la producción alcanza el lí-

(1) En la Asamblea general de la Asociación de Ingenieros industriales, celebrada en Madrid el año 1946, se propugnó por la fijación de un salario tipo que respondiera a una economía perfectamente estabilizada, incrementándole con un factor de corrección variable que le conduzca en todo momento al salario real, y otro factor que premie el rendimiento.

En la Asamblea de la Asociación celebrada en 1947 se acordó como conclusión la obligación de revisar «nuestra política de salario, en el sentido de premiar el rendimiento y llegarse a gravámenes más uniformes en el campo de previsión y dentro de las posibilidades que marcan los precios de coste». (Asamblea y jornadas. Conclusiones. 1950, ed. por la Asociación de Ingenieros industriales.

mite señalado, y el menor en el caso contrario. Sólo puede aplicarse cuando operarios de primera categoría trabajan en condiciones científicamente establecidas, en cuyo caso los tipos elevados son un poderoso estímulo para sobrepasar la producción correspondiente al límite de referencia.

Por las primas se percibe una remuneración en atención a la producción y sus rendimientos. Entre otros sistemas de primas, citaremos el de Hansey, en que aparte del jornal ordinario, cobra el obrero una prima igual a una fracción del importe de las horas ahorradas; el de Roowan-Cardullo, en que se multiplica, todavía, dicha cifra por un coeficiente, en general menor que la unidad; el de Gant, en que el obrero percibe siempre un jornal, pero si alcanza la producción preferible recibe además, una prima; sistema este último modificado en el sentido de que si invierte en el trabajo menos horas de las concedidas, cobra íntegramente estas últimas y si invierte más, se le garantiza el jornal. (1)

Hay además las primas colectivas por los trabajos de Grupo, en que se considera la producción como una unidad, y el conjunto de los obreros del Grupo como a un individuo, al que se aplica la prima distribuida entre sus componentes a prorrata de sus salarios respectivos, que aunque se asemeja a la participación en los beneficios, en cuanto se remunera la producción colectivamente, se diferencia en que no se atiende al beneficio, aunque no ha faltado el sistema de remuneración por equipos, conocido por el nombre de su creador, Bata, que luego revelaremos.

En Inglaterra se conoce un sistema de remuneración por destajo y rendimiento que se denomina *system of payement by resultats*. (2)

Hay varios de estos sistemas de pago según los resultados, siendo los más usuales los siguientes:

(1) P. Azpiazu. «Fundamentos de Sociología económica cristiana» 1949, pág. 291.

(2) Vid. «Examen de legislación sobre salarios en algunos países extranjeros» *Revista de Trabajo*, marzo de 1947, págs. 283 y 284.

1.º «The straight piece work», o trabajo por piezas con pago uniforme. El obrero cobra tanto por pieza y el precio es el mismo para cada pieza. Listas detalladas de precios por la pieza calculada sobre esta base, están incluidas en varios convenios colectivos. Este sistema conviene a la producción en serie. Los salarios de los obreros varían pues directamente en función del número de unidades producidas por el individuo, siéndole pagada cada una al mismo tiempo.

2.º «The differential piece rate system», o trabajo por piezas a tipo diferente. Este sistema representa un ajuste del tipo de salario por unidad pagado al obrero.

3. FORMULAS MODERNAS DE TRANSFORMACION DEL SALARIO

Participación de los beneficios (1).—La participación en los beneficios es una forma complementaria de pago, aceptada libremente por la empresa, mediante la cual el empleado o el obrero percibe un tanto por ciento sobre los beneficios netos de la Empresa. No es un sistema completo de pago de la mano de obra, sino un suplemento a añadir a cualquiera de los métodos fundamentales; puede ser proporcional o progresivo al beneficio. Cuando se adopten por sistema y con carácter de fijos, los tipos proporcionales entran en el ámbito del salario proporcional del que luego trataremos.

Multitud de Empresas norteamericanas han optado por el sistema de participación proporcional en los beneficios, singularmente las siderúrgicas. Algunas como la Empresa Adamson, de oficio han repartido todos los meses el 50 por ciento de los beneficios entre sus operarios—igual por tanto al capital—con lo que el primer año logró mantener la producción en un 50 por ciento, beneficiándose con el sistema los empresarios capitalistas.

(1) Vid. «Examen de la legislación sobre salarios en algunos países extranjeros» Revista del Trabajo, marzo 1947, págs. 283 y 287.

Más en algunos países como Israel, la participación corporativa en la Empresa supone el privilegio de una clase cerrada, como en la de transportes en la que para ser conductor y hacerse miembro de la Cooperativa, hay que pagar nada menos que dos mil libras. (1)

Un grado superlativo de la participación de los beneficios es la participación de los Consejos de Empresas y el control de las utilidades por parte del obrero o los Sindicatos, bien por sus propios miembros, bien por sus propios peritos mercantiles públicos que certifican de los beneficios; y si el Comité de los obreros no se fiase de la firma de los peritos presentados por la Empresa podría acudir a otra firma de peritos con certificado público, aceptada por la Empresa, siendo entonces los gastos repartidos equitativamente entre la Compañía y el Sindicato. (2)

Numerosos han sido los ensayos de participación en los beneficios llevados a cabo en varias épocas y países, bien por secciones o sobre los beneficios generales de la empresa.

Sistema Bata.—Por este sistema se implanta la participación en los beneficios, no sobre los generales de Empresa, sino en los particulares de la respectiva sección, para estimular el trabajo a la perfección de cada operario en cada sección o equipo. El sistema requiere una detallada y perfeccionada contabilidad, sobre todo si la Empresa fabrica diversos productos, por lo cual la contabilidad separada es más difícil de llevar. Se suele llamar este sistema de talleres o servicios.

Los jefes de taller y contraamaestres disfrutarán según el sistema, a parte de su salario, de una participación en los beneficios de la sección, y los administradores de cierto número de talleres participarán de los beneficios y en las pérdidas. Además cada taller o servicio participará en el beneficio resultante de la disminución de

(1) «La estructura social del estado de Israel» *Criterio*, en 15 septiembre de 1948 n.º 22 pág. 18. Tomado de New York.

(2) Kenneth M. Tohmson «Profit Sharing» *Democratie Capitalism in American Industry* 1949, pg. 242.

los costes o del aumento de la producción, mientras que si un taller rehusa el trabajo del precedente, éste soporta las consecuencias de la mala calidad de su producto. La ganancia total recibida por cada taller, se reparte entre sus trabajadores a prorrata de sus salarios respectivos.

Sistema sobre los beneficios generales.—El sistema más corriente y el que hace alcanzar más el máximo de cooperación del personal de una Empresa con el capital es la participación individual de los beneficios en su respectiva Empresa.

La participación de los beneficios por ramas o sectores de producción conduce al monopolio en detrimento del consumidor, y si participa el trabajo en el beneficio empresarial con criterio nacional aleja la idea del estímulo en el trabajo, como en el caso anterior también, y convierte la participación en un impuesto. (2)

4. ACCIONARIADO OBRERO

Una modalidad de participación en los beneficios consiste en asignar como gratificación a los trabajadores un cierto número de acciones ordinarias, preferentes o especiales, o en darles facilidades para que puedan comprarlas a plazos o a un precio inferior a su cotización oficial, con posibilidad o no para transmitir las, limitando generalmente la transmisión o sucesión, y si se hace por compra, procurando que el adquirente sea obrero o participe en la Empresa.

Fué en los Estados Unidos, en los años anteriores a la crisis de 1929, donde el sistema alcanzó mayor desarrollo. En 1926 los asalariados accionistas representaban un 7,5 por ciento de los poseedores de acciones ordinarias y un 35 por ciento de los de las preferentes; y las acciones poseídas por ellos un 15 por ciento y un 2 por ciento respectivamente, de los totales en circulación.

(1) Vid. Manuel Torres «Teoría Político Social», 1949. cap. IX.



Una objeción más o menos fundada, dice Borrel y Macia (1) a convertir el salario en accionista, estriba en el derecho de invertir sus ahorros en valores industriales y más de especulación que de renta, individuos que por sus pocas disponibilidades no pueden estudiar científicamente la composición de su cartera.

Las acciones de trabajo pueden dar o no derecho a participar en los Consejos de Administración, no siendo en cambio corriente que ejerzan el sufragio en las Juntas generales, como no sea para elegir los propios representantes obreros.

El sistema es más bien aplicable, y aún con entrega de acciones ordinarias, a los altos funcionarios, directores, gerentes y técnicos.

5. EL SALARIO PROPORCIONAL

Se viene siguiendo en Francia, puesto en práctica por el industrial Eugenio Schueller (1) y extendido a más de 2.000 Empresas, el llamado salario proporcional que se calcula en un porcentaje de los ingresos de la industria de que se trate, verbigracia un 25 o 30 por ciento.

Así puede calcularse un 25 por ciento para remuneración de personal, llamémosle capital personal, incluido cargas o seguros sociales, 54 por ciento para sostener primas y gastos de producción, un 12 por ciento para gastos generales y un 9 por ciento de beneficios para el capital invertido en instalaciones o material fijo. Si se reducen las partidas, de gastos generales, la parte reducida puede distribuirse entre el personal y el capital, o para ampliar instalaciones en acciones del capital y del trabajo.

Como al trabajo se fija un mínimo remunerable, y si éste rebasara del 25 por ciento de los ingresos, la Empresa para completar aquél deberá, bien no distribuir beneficios al capital, bien afrontar

(1) Organización de los talleres», 1946 págs 76.

(1) V. P. Azpiazu. «Fundamento de Sociología económico-cristiana», páginas 292-93.

el déficit con empréstitos hasta conjurar la crisis, que de no poder soportarla en corto plazo naturalmente puede sobrevenir la quiebra, como cualquier otro negocio en régimen de salarios ordinarios; pero quizás sobrevendrá menos corrientemente, pues al superar la producción por el sistema, podría abaratar los precios de los productos y conseguir excelentes mercados.

La producción al aumentar más por la calidad del trabajo, que por suma de unidades de trabajo, por el sistema de remuneración proporcional, se obvia sin duda, el inconveniente que señalan los economistas de obtener el producto marginal en razón directa de los salarios e inversa de la suma de unidades de trabajo.

6 EVOLUCION HACIA LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA

Al trabajo por su naturaleza y por su calidad y hasta por su cantidad—no solo por esto debe estimarse su valoración sino incidimos en el error marxista, convirtiendo al trabajador en un operario taxi que es lo que sucede con el estajanovismo ruso—al trabajo decíamos, hay que darle un valor como al capital, consiguiendo un valor en renta con el cual sea capaz del ahorro y de formar capital, en dinero, en propiedades o en valores representativos de propiedades pertenecientes a sociedades anónimas, limitadas y colectivas (1).

(1) El Padre Azpiazu. «Fundamentos de sociología económica-cristiana» páginas 294 y 295, señala un sistema, con referencia al presupuesto por Jorge Hitcheef, en el libro intitulado «Contrat social et liberté» 1947, por el que a fin de ejercicio se reparte el mismo dividendo entre el capital real de la Empresa y el capital trabajo estimado en la suma de salarios abonados. Es, pues, un sistema de participación de beneficios siendo el salario un gasto de la Empresa.

El interés del capital se reduce desde el momento que entre el trabajo a participar de las utilidades. Si el capital es de 1.000.000 de pesetas, y se obtiene beneficios por valor de 60.000 pesetas le corresponde percibir el 6 por ciento, pero si se computa a efectos de participación económica el capital trabajo en 500.000 el interés tanto del capital efectivo como del capital trabajo será de 4 por ciento, dadas las 60.000 pesetas de beneficio.

Por eso sucede que en países de régimen político que acepta el capitalismo, el rendimiento del trabajo es mucho mayor que en los de régimen comunista, y en donde hay si no una más justa distribución de riqueza por la que en los países comunistas no hay propiedad privada, sí una más justa distribución de la renta nacional entre los ciudadanos: trabajadores, intelectuales, empresarios, etc.

En un libro publicado por el Profesor James Burham intitulado «La revolución de los Directores» se hace constar el reconocimiento hecho por Trostky de que en Estados Unidos existía una más justa distribución de la riqueza nacional que en al Unión Soviética observándose la siguiente estadística: el 50 por ciento de la renta nacional en Rusia lo disfruta un 10 por ciento de la población, mientras que en los Estados Unidos el 37 por ciento de la renta nacional se destruye entre un 12 por ciento a un 15 por ciento de la población, con la agravante que al no poder tener propiedades el ciudadano del Estado comunista, la minoría que disfrute de pingües ganancias se ve forzada a gastarlas, a dilapidarlas o darse una vida regalada con lo que las distancias en el disfrute de vida se observan más que en los regímenes burgueses, aunque de la noche a la mañana si el dirigente político o industrial cae en desgracia al no poseer o disfrutar de capital o propiedad de las cosas que le sirven de reserva o previsión, desciende verticalmente a la miseria, si es que queda con vida o con libertad personal, en las purgas periódicas que se hacen en la Rusia soviética y que nos reletan con colores vivos Krachenko y Barnine, en los libros que exponen la vida de la Rusia marxista. Si a las condiciones que acabamos de recoger añadimos la opinión nada sospechosa de Schumpeter (1) que formuló unas conclusiones totalmente favorables para el progreso económico habido en Estados Unidos, desde la guerra de Sucesión

(1) José Antonio Rubio «Empresa libre. Economía planificada». *Discurso de apertura en la Universidad de Valladolid*, pg. XVIII.

hasta 1928, venimos en conclusión que no procede reformar el régimen capitalista.

Sin merma de la economía de un país se puede llegar a una mejor distribución de la riqueza, y ésta no puede ser sino la de incorporar al trabajador y al técnico en la Empresa participando de sus beneficios o soportando sus perjuicios, a más de un mínimo de remuneración y de intervención, por medio de la representación, en la gestión o administración de la Empresa; materia que dejamos para tratar en otro artículo.