

OBSERVACIONES SOBRE CATEGORIAS Y SUELDOS

Es un tema espinoso y tal vez demasiado práctico para poderlo tratar tan a la ligera como voy a hacerlo. Pero son muchos ya los comentarios desfavorables de los que se sienten defraudados al ver que un ascenso en su categoría laboral no lleva siempre consigo un aumento en su retribución.

A primera vista no parece tan desacertada esta manera de pensar, ya que normalmente se da tal correspondencia entre salario y categoría. Pero analizando el problema bajo un punto de vista más crítico se llega a veces a conclusiones distintas.

Mucho se ha hablado y escrito ya sobre este asunto, de tal forma que casi parece absurdo el intentar añadir algo más; por eso yo voy a tomar ideas de aquí y de allí para venir en seguida a lo práctico, a lo actual, que es en realidad lo que nos interesa analizar.

No sé si será ir un poco lejos el remontarme a la Teoría o Ley de Ricardo sobre el salario, pero encuentro interesante su mero enunciamiento, aunque no sea nada más que para refutarla en seguida, compararla con las teorías modernas de formación del salario y centrar así, por último, la actual legislación española.

GÉNESIS DEL SALARIO SEGÚN LOS CLÁSICOS.

Ricardo había descubierto antes la célebre «ley» de formación del precio que aplica —ahora— casi maquinalmente al salario al decir en el capítulo quinto de su obra *Principles*: «el trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo de existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia), pues si gana menos perecerá poco a poco la población obrera (morirán de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario».

Bien es verdad que esta absurda teoría fue muy bien acogida en su nacimiento, pero tenemos que tener en cuenta que entonces la encontraron interesante —aunque por distintos motivos— los dos partidos sociales entonces existentes. Los manchesterianos, porque apoyados en ella justificaban la diferencia de clases al culpar a los trabajadores de su propio infortunio, ya que, según ellos y de acuerdo con la ley ricardiana, al menor aumento del salario se multiplicaban de tal forma que era necesario el descenso. Los socialistas la miraban también con simpatía porque les ayudaba a demostrar la injusticia del orden jurídicosocial existente, que obligaba a llevar necesariamente al obrero una vida miserable y sin esperanza de posible mejora.

Pero ya empezamos por decir que esta teoría parte de principios totalmente falsos:

En primer término, no es cierto que el salario tenga que cubrir necesariamente todos los gastos indispensables del trabajador y su familia, y en su defecto tenga éste o sus hijos que morir infaliblemente de hambre, ya que en muchos casos los operarios perciben ayuda económica de muy distintos sitios; de tal forma que, aunque el salario esté por debajo del mínimo vital, no trae como consecuencia la muerte del interesado, aparte de que, aunque así fuera, sería necesario el que pasara tal cantidad de años que disvirtuarían por completo la rigurosidad de la ley de bronce ricardiana. Baste recordar como ejemplo el caso de los acomodadores de cine o los camareros de café, que viven casi de las propinas que perciben de los clientes y no de su escásimo sueldo.

Y en segundo lugar mucho menos podemos admitir el aserto de que el trabajador no pueda ganar más del mínimo vital, ya que la práctica nos dice que muchos hijos de trabajadores acomodados estudian y salen así de esa «clase» que Ricardo llamaba obrera y la juzgaba como compartimento estanco.

APORTACIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE TAREAS.

Vamos ahora a contraponer a esta teoría las corrientes modernas de formación de salario, que en vez de hacerlo depender de la ley de la oferta y demanda tan injusta, lo refieren a una serie de factores, que si bien son complicados en su valoración nos acercan a la solución del problema salario de una manera mucho más equitativa y razonada que todas las teorías anteriores.

Se trata de la teoría que modernamente se ha llamado valoración científica del esfuerzo de trabajo y adjudicación a cada uno de ellos de su salario correspondiente.

Esta técnica de valoración de factores se apoya en el análisis de la tarea, y prácticamente consiste en la determinación de las cualidades que se requieren en el hombre para ocupar tal o cual puesto.

Para ello se toman cualidades representativas tales como la habilidad profesional, sentido de responsabilidad, capacidad de esfuerzo actual, resistencia a condiciones de trabajo... en un cuadro que puede ser como el que se indica a continuación:

<i>Cualidades o factores</i>	<i>Valor relativo</i>		<i>Grados</i>		
	%				
—Habilidad profesional.					
—Cultura y conocimientos teóricos... ..	16	16	32	48	64
—Experiencia práctica... ..	30	30	60	90	120
—Iniciativa... ..	16	16	32	48	64
—Sentido de responsabilidad.					
—Sobre material, maquinaria... ..	5	5	10	15	20
—Sobre trabajos de otros... ..	5	5	10	15	20
—Sobre seguridad de otros... ..	5	5	10	15	20
—Capacidad de esfuerzo actual.					
—Esfuerzo físico... ..	6	6	12	18	24
—Esfuerzo mental... ..	6	6	12	18	24
—Resistencia a condiciones de trabajo.					
—Ambiente... ..	6	6	12	18	24
—Riesgos... ..	5	5	10	15	20
			100	400	

Se comparan luego unas cualidades con otras para darles un valor relativo; después, y dentro de una misma cualidad, se crea una escala de valores y se examina por último el trabajo que se trata de estimar, dándole un valor en puntos que sirve para adjudicarle un salario.

Claro está que estas ideas que hemos expuesto tan brevemente son mucho más complejas de lo que a primera vista parece, ya que la valoración de cualidades, etc., exigen —para ser justas— un estudio de años y una serie de pruebas nada fáciles de realizar.

Pero vamos a dejar a un lado la primitiva Ley de Bronce y de otro las futuristas enunciadas para centrar el problema en la Legislación actual española, que es en realidad lo que nos habíamos propuesto.

EL PROBLEMA EN LA REALIDAD ACTUAL: LEGISLACIÓN.

La Ley del Contrato del Trabajo, en su capítulo 5.º, define el salario como «totalidad de beneficios que obtenga el trabajador por los servicios u obras

prestadas», pero no determina cuál sea el salario justo o el mínimo o el que corresponde a tal o cual labor; sin embargo, las reglamentaciones laborales dividen a los operarios en diversas categorías y según éstas asignan un salario o sueldo base para cada una de ellas; así, por ejemplo, la de las siderometalúrgicas, en el capítulo 3.º, clasifica a su personal en *a)* obreros, *b)* subalternos, *c)* administrativos, *d)* técnicos, y *e)* ingenieros licenciados; divisiones que luego subdividen en otras más específicas, tales como por ejemplo: pinches, peones ordinarios, especialistas, aprendices, profesionales de oficio, y jefes de equipo para el grupo *a)*, y así sucesivamente con el resto de los grupos, para definir en seguida la labor que deba de realizar cada uno de los operarios encuadrados en los epígrafes indicados y terminar por dar a cada uno su salario base.

Este sistema tiene los inconvenientes de lo difícil de perfilar los límites de las categorías, así como el de clasificar constantemente los nuevos puestos de trabajo, tales como cronometradores, analistas, etc., que continuamente van apareciendo con los modernos sistemas de trabajo.

SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.

Pero ya centrado el problema y expuesto brevemente el actual de nuestra patria, vamos a repetirnos la pregunta que nos hicimos al principio:

¿Puede una empresa subir a un productor de categoría sin cambiarle el sueldo?

Sencillamente, creo que sí, y voy a tratar de demostrarlo:

Vaya por delante la afirmación de que no lo considero político normalmente en el régimen de una empresa el ascender a sus operarios de categoría sin subirles el sueldo, ya que normalmente sólo se consigue el disgusto del ascendido y la formación, aunque falsa, de un ambiente de injusticia que hará rasgarse las vestiduras a muchos de sus compañeros de trabajo.

Un ejemplo aclarará ideas:

Taller de máquinas. Sección de tornos. En un rincón de la Fábrica se han colocado todas estas máquinas, clasificadas de acuerdo con la Inspección de Trabajo en tres categorías, de tal forma que los operarios que manejen las del grupo *a)* deberán ser clasificados como oficiales de primera, de segunda los que manejen las del grupo *b)* y de tercera los de las restantes. Todos ganan su sueldo base, pero la Empresa ha querido premiar y estimular a sus productores de tal manera que ha establecido, dentro de cada categoría, una serie de sobresueldos hasta tal punto de que el mejor conceptuado en su categoría puede llegar a ganar igual que el último de la categoría superior. Trata de premiar con esto la destreza y prontitud en los trabajos encomendados. Hay —por tanto— más de un oficial de tercera que gana ya igual que muchos de segunda, ya que su inferioridad en el manejo de una máquina más sencilla está compensada por la exactitud con la que la maneja y lo bien acabado de sus torneados. Por motivos —que no hacen ahora al

caso— queda libre un puesto de tornero de segunda y la Empresa debe de hacerlo ocupar por libre designación, y claro está que lo hace con alguno de los oficiales de tercera que ya ganan igual que los de su nueva categoría. Y —ahora— me pregunto: ¿tendrá la Empresa que subirle aún más el sueldo? Sin duda alguna, no, ya que su sobresueldo era debido a una pericia que ahora no tiene y a una compenetración que tiene que empezar de nuevo a adquirir, aparte de que sería totalmente injusto el que este operario recientemente ascendido y nuevo en su categoría disfrutara de un salario superior al de la mayoría de sus nuevos compañeros.

Otro ejemplo, y éste reglamentario:

Sección de delineación. Calcadores, delineantes de segunda y delineantes de primera, todos con el sueldo base. La plantilla está totalmente cubierta. Según la reglamentación, todo calcador que lleve cinco años en esta categoría deberá percibir un sueldo idéntico al de delineante de segunda. Y me vuelvo a preguntar: ¿habrá que volverle a subir el sueldo cuando ascienda a delineante de segunda? Por segunda y última vez respondo: no.

Creo sinceramente que ambos ejemplos muestran que el sueldo o salario no puede depender exclusivamente de la categoría, de tal forma que no se entienda un aumento o baja en aquélla sin que tenga que repercutir necesariamente en él, sino que su formación es mucho más compleja y tiene que depender también de otros muchos factores, de tal forma que aunque suba alguno de ellos, si trae consigo la baja de los restantes, puede el sueldo permanecer inalterable como en los ejemplos citados; o al revés, puede el sueldo aumentar aunque no varíe la categoría, como sucede en caso de que aquél aumenta por antigüedad, premios, etc...

JUAN ENRIQUE REPULLES

