

SALARIO JUSTO

PROBLEMAS PRACTICOS EN TORNO A SU DETERMINACION

SUMARIO: ¿Qué se entiende por Salario Justo?—Criterios de determinación de la justicia del salario: El valor objetivo del trabajo prestado.—La situación de la Empresa y el Bien Común de la Sociedad.—Un caso particular en relación con los Beneficios Extraordinarios.—Salario mínimo vital.—Hasta dónde alcanza la condición «si se puede».—El salario de la mujer.—¿Salario profesional o salario mínimo?—Otros problemas planteados sobre la justa remuneración del trabajo: ¿Puede exigirse al Empresario, en las circunstancias actuales, el abono del salario familiar absoluto? Cuotas de Amortización y Reservas de Seguridad. Reservas para futuras ampliaciones.—Resumen.

La determinación del salario justo, en el marco concreto de una Empresa determinada, constituye siempre un problema sumamente complejo y delicado. No se pueden perder de vista determinados aspectos que influyen y condicionan la altura del salario. De ahí que los empresarios cristianos, que quieren actuar de acuerdo con las enseñanzas de la Doctrina Social de la Iglesia, tengan constantemente planteado este problema.

La evolución rapidísima de las condiciones sociales y económicas de nuestro mundo exige una continua y periódica puesta al día de la estructura de salarios de la Empresa.

Escribimos estas líneas con el sincero deseo de contribuir, con nuestra modesta aportación, a la recta solución de las cuestiones prácticas que implica la justicia del salario.

¿Qué se entiende por Salario Justo?

Antes de descender a problemas concretos nos parece conveniente precisar una serie de conceptos.

Por «Salario» entendemos, a lo largo de este artículo, «el importe total de lo percibido por una persona que desarrolla una actividad laboral, al servicio y bajo la dependencia de otra, sea ésta física o moral, durante una jornada normal, en concepto de retribución por el trabajo pactado».

- Importe:* «valoración en dinero de todo lo percibido por el trabajador».
- Total:* «calificación comprensiva de la suma completa de percepciones: en dinero o en especie, directa o indirectamente, con carácter inmediato o diferido, en virtud del contrato laboral».
- Remuneración del trabajo pactado:* «el salario es siempre una retribución por un trabajo. Conviene decirlo, aun cuando pueda sonar un poco duro, que el salario no es directamente una compensación por el número de hijos. La familia sólo influye de una manera indirecta en el salario».
- Jornada normal:* «el salario justo viene siempre referido a una jornada ordinaria de trabajo; en concreto y en nuestra situación, de ocho horas por día laborable, supuesto un rendimiento normal».

El salario es la contraprestación que, en virtud del contrato de trabajo, corre a cargo del empresario y a favor del trabajador.

Como lo han venido afirmando los Papas, ese contrato es teóricamente legítimo, supuestas determinadas condiciones objetivas. La justicia exigiría «de suyo» un *reparto proporcional* de los resultados obtenidos, de acuerdo con el valor de la aportación de cada uno de los factores productivos. Pero cada persona puede disponer libremente de sus propios bienes, en la medida en que sean enajenables.

El trabajador puede renunciar —dentro de cierto límite— a una *mayor ganancia aleatoria futura*, a cambio de una cantidad *fija y cierta* (por lo menos en los datos básicos), mientras el empresario o patrono, con la esperanza de una mayor ganancia, asume la obligación de entregar al trabajador su retribución en todo caso, corriendo con los riesgos del negocio, en especial, con el riesgo de que las mercancías o productos, en los cuales el asalariado ha invertido su trabajo, no se vendan o se vendan tarde o con pérdida.

Cuando escribimos salario justo nos referimos al salario debido en *estricta justicia*, según la opinión más generalizada entre los moralistas y sociólogos católicos y la que más se acomoda a los principios generales de la moral en la retribución del trabajo ¹.

¹ «Y el principalísimo entre todos los deberes de los amos es el de *dar a cada uno lo que se merezca en justicia*» (León XIII, «Rerum Novarum», n.º 17).

Criterios de determinación de la justicia del Salario.

Para determinar la justicia del salario hay que tener en cuenta diversos aspectos. Pío XI aludió a «... la ligereza de quienes creen que se puede resolver este gravísimo asunto con el fácil expediente de aplicar una regla única, y ésta, por cierto, alejada de la realidad»².

Los criterios fundamentales que deben tenerse presentes son los siguientes:

— El *valor objetivo* del trabajo prestado.

La justicia exige una exacta igualdad entre lo dado y lo debido en los contratos *onerosos, bilaterales* y no *aleatorios*.

El salario exige, por tanto, una equivalencia al valor económico del trabajo pactado. «La perfecta justicia exige que el salario responda adecuadamente al trabajo»³.

Esta afirmación es evidente, pero no hace más que trasladar el problema: ¿cómo se determina *el valor* del trabajo?

Desde un punto de vista práctico, no en un orden filosófico ni doctrinal, y sobre la base de que reconocemos la dignidad inherente al trabajo como actividad de una persona humana, creemos que se puede afirmar que el salario es el precio del trabajo; ya que el precio no es otra cosa que «la expresión monetaria del valor en cambio de un objeto». Aquí se trata de expresar, en términos monetarios, el valor económico del trabajo.

La determinación del precio justo no es algo que pueda determinarse matemáticamente en un punto único. Existe un margen de flexibilidad, con un límite superior y otro inferior. Este margen será tanto mayor según sea la clase de bienes de que se trate. Es decir, tratándose de artículos de primera necesidad este margen es mucho más rígido.

El valor económico del trabajo, sobre la base de respetar un nivel mínimo, sobre el cual luego nos extenderemos, permite cierto margen de flexibilidad.

El juego de la oferta y de la demanda, dentro de este margen, puede influir en una mayor o menor altura de los salarios. El error de la economía liberal consistió en considerar el salario de competencia como criterio único y decisivo para la determinación de su valor, por lo menos, en la práctica.

Existen criterios objetivos que deben tenerse en cuenta para la determinación del valor económico del trabajo: La utilidad real producida. La productividad. La pérdida de energías. Las condiciones insalubres o peligrosas. La preparación profesional exigida. El grado de responsabilidad.

Es decir, los factores que se tienen en cuenta por las modernas técnicas de Valoración de Tareas. Pero no podemos perder de vista que la conversión en cifras de estos elementos o factores componentes o determinantes del

² «Quadragesimo Anno», n.º 29.

³ León XIII, Discurso a los peregrinos franceses. 1891.

valor del trabajo exige una serie de juicios o estimaciones subjetivas, que siempre tienen algo de convencional. En toda operación de determinación de un precio, existe siempre un elemento convencional o estimativo. No se puede pretender alcanzar la infalibilidad objetiva o absoluta.

El *salario justo* es aquel en que «de hecho» convienen las partes de mutuo acuerdo, supuesto un cierto grado mínimo y suficiente de libertad en la contratación y un conocimiento adecuado de ambas de las condiciones del trabajo y del nivel de salarios, sobre la base de un espíritu de justicia y de la buena voluntad y del respeto a las condiciones establecidas por las leyes positivas justas.

De ahí la importancia que puedan tener los Convenios Colectivos en orden a la determinación de la justicia de los salarios.

La fijación unilateral por el empresario del nivel de salarios, aun cuando puede representar ventajas para aquél, sin embargo, desde un punto de vista de moral práctica, tiene el inconveniente de que resulta más difícil acertar con la justicia del salario. Es un hecho probado que siempre que uno se equivoca en materia de dinero, aun cuando lo haga inconscientemente, la equivocación resulta a su favor.

Ocurre lo mismo respecto de la fijación de los precios en régimen de monopolio o de competencia imperfecta.

Al llegar a este punto no podemos menos de recoger una dificultad: En el contrato de trabajo, en régimen de salariado, el trabajador renuncia a una parte del valor de su trabajo, a cambio de la seguridad en la percepción de la otra parte a la que no renuncia; y corriendo el empresario con un riesgo de pérdida, a cambio de poder quedarse eventualmente con aquella parte renunciada por el obrero.

La solución de esta dificultad creemos que podría ser la siguiente: El contrato de trabajo supone ciertamente una renuncia implícita por parte del trabajador, pero para que pueda mantenerse la equivalencia de las prestaciones, esa renuncia únicamente puede referirse al precio máximo que eventualmente pudiera corresponderle a su trabajo, pero dejando siempre a salvo un precio mínimo.

Ya indicamos anteriormente que, dentro de la justicia del precio, existen unos márgenes más o menos amplios, dentro de los cuales el precio puede oscilar sin quebrantamiento de la justicia. El salario, por tanto, puede y debe ser equivalente al valor del trabajo, aun cuando haya renuncia por parte del trabajador a una eventual ganancia, a cambio de una seguridad frente a todo evento en la percepción de la cantidad pactada.

Este criterio suele determinar el nivel del salario, en circunstancias normales de la vida económica, de los modernos países industrializados, teniendo en cuenta también otros factores internos o externos a la empresa, a los cuales más adelante nos referiremos.

Las razones expuestas creemos que justifican la opinión común de los moralistas que recoge el P. Marcelino Zalba, S. J., en su obra «Theologiae

Moralis Summa», (vol. II, Matriti MCMLIII, pág. 804, n.º 809), al afirmar como tesis que «el salario establecido por libre acuerdo entre el trabajador y el empresario es de suyo justo».

La situación de la Empresa y el Bien Común de la Sociedad.

Esta valoración económica del trabajo no puede aislarse del conjunto de circunstancias económicas que rodean al empresario y de la situación de la Empresa de que se trate. Es decir, que esa valoración no puede hacerse de un modo abstracto y teórico, como si el empresario y el trabajador no estuviesen insertos en la Empresa y en un sistema económico dado.

Una de las conclusiones más confirmadas por las experiencias deducidas de la política económica y social de los últimos tiempos es la de que el salario justo no es un punto de partida, sino el resultado de un régimen económico y social equilibrado, justo y progresivo.

El salario, desde el punto de vista de la Empresa, es un elemento del precio de coste, que condiciona, dentro de ciertos límites, la cifra de beneficios, el nivel de precios y la posibilidad del mantenimiento de la Empresa en un régimen de competencia. Pero, desde este punto de vista, conviene subrayar que no importa tanto la cuantía o el momento absoluto de la nómina de salarios cuanto su cuantía relativa o porcentaje sobre el coste de la producción obtenida. En este sentido se ha podido hablar de la «carestía de los salarios baratos y de la baratura de los salarios altos». Y es que, como decía Henry Ford: «Todos nosotros nos encontraremos en mejor posición cuando podamos pagar cinco dólares la hora por un rendimiento de cinco dólares, en vez de intentar pagar un dólar cincuenta centavos la hora por un rendimiento de sólo setenta y cinco centavos».

Desde el punto de vista de la economía nacional, no se puede olvidar la interdependencia de los fenómenos económicos y el aspecto dinámico de los mismos. El nivel general de salarios está condicionado por todo el complejo de la estructura y de la coyuntura económica de la nación.

Hay que evitar las medidas unilaterales y simplistas que a la larga son totalmente ineficaces, cuando no contraproducentes en orden a la finalidad social que pretenden alcanzar. No se puede legislar sobre salarios sin tener en cuenta el nivel de la renta nacional y su distribución, los niveles de productividad y de costes comparados, la capacidad de consumo de la población, etcétera. Pero no conviene exagerar las cosas: Cuanto la situación de las empresas se halle más lejos de un régimen de sana concurrencia y cuanto el proteccionismo comercial sea más intenso, tanto mayor puede ser la posibilidad de cada empresa en particular para resolver el problema momentáneo de sus trabajadores. Si esa situación favorece, en casos no excesivamente raros, la prosperidad artificial de los negocios resultaría paradójico insistir, basándose en argumentos de orden macroeconómico, en la imposibilidad de elevar, en concreto, los salarios de los trabajadores de ciertas em-

presas, cuando precisamente han obtenido, al amparo de esas circunstancias, beneficios que superan un promedio normal.

Por otra parte, no conviene perder de vista que la renta nacional no se distribuye equitativamente, no ya sólo por cabeza, pero ni siquiera por provincias o regiones. Con lo cual cabe la posibilidad de que las empresas que tienen un alto nivel de productividad y rentabilidad económica puedan pagar mejor a sus trabajadores. De hecho, siempre existe una cierta relación entre el nivel de productividad de trabajo y el nivel de salarios.

Después de las consideraciones expuestas nos atrevemos a proponer la siguiente definición de Salario Justo: «Aquel salario que respondiendo adecuadamente al valor económico del trabajo pactado, y respetando siempre el nivel mínimo de suficiencia para cubrir las necesidades personales y familiares del trabajador, tiene en cuenta la situación de la Empresa y no perjudica al Bien Común.»

Un problema particular se puede plantear en relación con los beneficios, cuando éstos sobrepasan el límite de un interés razonable para el capital invertido en la producción. Dejamos a un lado aquellos beneficios que tienen un carácter abusivo, pues entonces la justicia exigiría que se introdujesen correctivos en los precios. Nos referimos más bien a ciertas hipótesis, no excesivamente raras, de beneficios extraordinarios debidos a las siguientes causas:

- Una especial habilidad de la Dirección de la Empresa.
- Una coyuntura económica extraordinariamente favorable.
- Una eficiencia en la labor de todos los elementos que participan en la Empresa que supera el nivel normal.

En estos casos, se puede plantear si los trabajadores que han percibido un salario, que podría ser considerado justo en situación normal, tienen derecho además a percibir, de una u otra forma, alguna participación en esos beneficios extraordinarios.

Analicemos separadamente las causas posibles enumeradas arriba de esos beneficios.

En los dos primeros casos, a nuestro juicio, la solución debe ser negativa. No pueden los trabajadores reclamar en justicia una participación en esos resultados prósperos de la Empresa, supuesto siempre el contrato de trabajo con las características descritas, cuando no han sido debidos a su intervención.

En el tercer caso, parece ser de justicia, o por lo menos, de equidad el que los trabajadores puedan reclamar cierta participación en esos resultados, que han sido obtenidos, en una determinada medida, por su eficaz colaboración.

Resulta también evidente que cuando esa situación de prosperidad presente cierto carácter habitual, aparte de que pueda ser conveniente una disminución de los precios de venta, los trabajadores, aplicando la cláusula jurídica «*rebus sic stantibus*», pueden pedir una revisión de salarios en cuanto

al futuro para acomodarla a la nueva situación de la Empresa, distinta de la inicial o de la que tuvieron en cuenta, como presupuesto, al celebrar el contrato de trabajo.

Salario mínimo vital.

Creemos preferible, para evitar equívocos, emplear, en vez de los términos que encabezan este apartado, la expresión siguiente: «Salario mínimo debido en justicia».

Por «salario mínimo debido en justicia» entendemos «aquel salario que cubriendo decorosamente las necesidades del trabajador y de una familia de composición normal, en cuanto al número de sus miembros y dado un estado demográfico de hecho, tiene en cuenta la situación de la empresa y las circunstancias de la coyuntura económica general».

Las necesidades fundamentales que debe cubrir el salario mínimo son las siguientes:

— Alimentación. — Vestido. — Vivienda. — Instrucción y Educación. — Previsión y ahorro.

Este salario señala el *límite mínimo* del valor del trabajo. Este límite, salvo circunstancias excepcionales de la Empresa o de la situación en general, debe quedar asegurado en todo contrato de trabajo, pactado por un operario adulto de capacidad normal, de la categoría profesional inferior, supuesto un rendimiento también normal prestado durante una jornada ordinaria de trabajo.

El fundamento de esta exigencia mínima es perfectamente claro:

Los bienes de este mundo han sido creados por Dios y destinados a la satisfacción de las necesidades humanas de todos los hombres, con un nivel de honesta suficiencia que les permita atender a la propia subsistencia y al desarrollo y perfeccionamiento de sus facultades, tanto en el orden natural como en el sobrenatural.

El hombre, por otra parte, tiene un derecho sagrado a contraer matrimonio y al ejercicio de las facultades inherentes al mismo en orden a la procreación de nuevos seres, en conformidad con los planes de Dios.

El hombre, desposeído de bienes de fortuna, no tiene otro medio para atender a la propia subsistencia y a la de los suyos —mientras éstos no puedan valerse por sí mismos— que su capacidad de trabajo.

De estas consideraciones, la conclusión fluye lógica, *el valor natural mínimo* de todo trabajo, prestado por un hombre adulto normal, anterior a su valoración en el intercambio económico, es el precio de lo que necesita

para la subsistencia decorosa, teniendo en cuenta las exigencias sociales de tiempo y lugar, de su mujer y de sus hijos, mientras aquélla tenga que dedicarse a las atenciones de la crianza y educación y éstos no puedan valerse por sí mismos.

Este salario se debe a todo trabajador adulto, independientemente de su situación familiar, con carácter mínimo, aun cuando esté clasificado en la categoría profesional inferior. Para fijarlo en cifras hay que atender a las circunstancias ordinarias del medio social en que se vive, independientemente de las condiciones particulares de cada trabajador. Este salario es el denominado por los moralistas y sociólogos católicos «salario familiar absoluto».

Según uno de los comentaristas más autorizados de la «*Quadragesimo Anno*», el P. Oswald Von Nell-Breuning, S. J., «... las demandas del Papa con relación a los salarios familiares, establecen que cada trabajador debiera recibir salarios suficientes para los gastos de familia, sin tener en cuenta si posee o no una familia. Considerar el salario familiar y las asignaciones familiares como una misma cosa sólo lleva a una confusión de ideas. El salario familiar rectamente entendido y aplicado hace superfluas las asignaciones; aunque alguna ayuda pueda ser necesaria cuando los gastos de la familia exceden el monto ordinario, lo que es exacto con respecto a familias excepcionalmente numerosas durante un período de varios años, y puede ocurrir también en los casos de enfermedad, accidentes, etc., *el término medio debe determinarse atendiendo a las condiciones comunes, adoptándose medidas especiales para hacer frente a las necesidades excepcionales*»⁴.

Y, en líneas anteriores, este célebre sociólogo alemán, para deshacer interpretaciones equívocas, había afirmado que el referirse el Papa a las asignaciones familiares «... no continúa desarrollando el principio del salario familiar, sino que trata de un tema distinto. El original en latín separa los temas mediante la inserción de un guión que, según la costumbre de la Santa Sede, tiene un propósito similar al de nuestros párrafos para separar temas de significado diverso»⁵.

Resumiendo lo expuesto sobre el salario mínimo debido en justicia, transcribimos las siguientes palabras de S. S. Pío XII, dirigidas a los empleados de la Banca Italiana:

«El trabajo debe dar al hombre y a su familia el suficiente pan cotidiano. Y esto no es algo que viene a unirse extrínsecamente, sino que es intrínsecamente propio del trabajo mismo profesional, según el *designio divino*»⁶.

⁴ «La reorganización de la Economía Social». Trad. española. Ed. Poblet, Buenos Aires, 1956, págs. 208 y 209.

⁵ Obra citada, págs. 205 y 206.

⁶ «Anuario Petrus», 1950, pág. 57, n.º 2, párrafo 2.º.

Hasta dónde alcanza la condición de «si se puede».

El principio general de que la imposibilidad económica de la Empresa puede constituir, en el orden moral, una causa eximente de la obligación expuesta de entregar a todo trabajador adulto ese salario mínimo debido en justicia, la expone S. S. Pío XI, con las siguientes palabras:

«Para determinar la cuantía del salario deben asimismo tenerse presentes las condiciones de la Empresa y del empresario; sería injusto pedir salarios desmedidos, que la Empresa, *sin grave ruina propia* y, por tanto, de los obreros, no pudiera soportar»⁷.

Creemos interpretar el pensamiento del Papa, expresado en las líneas transcritas, afirmando que cuando la Empresa, por asegurar a todo trabajador ese salario mínimo debido en justicia, corra un riesgo moralmente cierto o razonablemente probable de futura quiebra, queda provisionalmente eximida de tal obligación. La razón de ello la indica también el Papa, en una frase, al apuntar que esa probable ruina de la Empresa afectará también a los mismos trabajadores. Se entiende siempre, para poder aceptar esa situación como causa de exención, que no es debida a incapacidad, abandono o negligencia por parte del empresario en atender al progreso técnico y económico.

Conviene, sin embargo, dejar sentado también otro principio fundamental que expresa categóricamente el P. Nell-Breuning, en la obra citada.

«Cualquiera que contrata trabajadores debe ante todo asegurar una plena y justa compensación a sus esfuerzos...»

Esto es sencillamente una consecuencia del hecho de que, como capitalista independiente, se deben aceptar tanto los resultados buenos como los malos. Si el empresario no desea hacer fente a estos riesgos, debe renunciar a la independencia económica de su actividad y convertirse en un empleado...

... el empresario debe postergar su reclamación de provechos e intereses; aunque tiene, por cierto, el derecho de exigir una suma adecuada para permitirle vivir y cumplir sus funciones de empresario...⁸.

Las razones de esta preferencia del salario mínimo debido en justicia sobre dividendos y beneficios es muy fácil de comprender.

El contrato de trabajo se justifica, como ya afirmamos anteriormente, por la garantía de riesgo que presupone respecto de la remuneración del asalariado.

El salario es, por tanto, un elemento de coste de la Empresa. No se puede

⁷ «Quadragesimo Anno». Col. de Enc. y Doc. Pont. Ed. citada, pág. 406, n.º 33.

⁸ Obra citada, págs. 210 y 211.

hablar de beneficios antes de que queden cubiertos los costes. El hacer depender la percepción del salario mínimo de la obtención de un nivel mínimo de beneficios sería considerar al trabajador como un asociado, cuya participación estuviese sometida a los resultados del negocio.

Además existen otras razones que justifican ese derecho preferente del trabajador asalariado. Es precisamente ese destino fundamental de los bienes, exigido por el Derecho Natural, e indicado anteriormente, el que sirve de base para establecer que el trabajador que consagra su fuerza normal de trabajo a una Empresa, si no tiene medios de fortuna, tiene que percibir como mínimo, como remuneración de su tarea, la suficiencia de bienes necesaria para subsistencia propia y la de su familia, como derecho preferente a toda otra facultad legítima que se pueda tener sobre el capital de la Empresa.

Tampoco conviene perder de vista que la misma formación del capital, para que pueda ser considerada como legítima, en la mayoría de los casos, presupone intrínsecamente una remuneración suficiente del trabajo. Si el capital fué adquirido por el trabajo personal exclusivo de sus titulares actuales o de sus antepasados, hay que suponer lógicamente que el ahorro de una parte de las ganancias se iba acumulando después de retirar las cantidades suficientes para atender a la subsistencia diaria. Si el capital fué adquirido en colaboración con el trabajo de otros, hay que partir también del supuesto necesario de que esos colaboradores percibieron la justa remuneración de sus esfuerzos. Fuera, pues, de aquellos casos excepcionales de formación del capital por medios totalmente eventuales y fortuitos, en los restantes hay que partir siempre de una remuneración suficiente del trabajo que lo ha producido legítimamente.

Habrá que admitir, a pesar de lo expuesto, que, en la práctica, la percepción de un interés mínimo por parte de los titulares del capital de la Empresa, similar al que obtendrían en otras inversiones sin riesgo, hay que considerarlo al mismo nivel que el salario mínimo debido en justicia. De lo contrario, el capital emigraría de las inversiones industriales, con lo cual, a la larga, resultarían perjudicados los propios trabajadores.

La adaptación a la vida de la Empresa de estos principios morales, que regulan la remuneración del trabajo, plantea multitud de problemas difíciles y delicados de resolver. A ellos nos referiremos más adelante. Pero lo que sí resulta evidente es que cuando los dividendos son elevados, las cuotas de amortización, al coste de reposición, correctas, las reservas acumuladas para la cobertura de riesgos futuros y para nuevas ampliaciones, suficientes, las remuneraciones por gestión a los administradores y los sueldos del alto personal directivo, los usuales en negocios prósperos, no hace falta ser un gran moralista para comprender que, en esas condiciones, no puede justificarse moralmente que los salarios, aun cuando sean los de las categorías profesionales inferiores, no lleguen a un grado mínimo de suficiencia.

El salario de la mujer.

Se plantea una cuestión sumamente delicada en relación con la retribución del trabajo de la mujer. Es un principio de la Doctrina Social de la Iglesia que, a igualdad de trabajo, el salario de la mujer no debe ser inferior al del hombre.

Si líneas más arriba hemos defendido el criterio de que el salario familiar absoluto se debe a todo varón adulto que desarrolla un trabajo normal, cualquiera que sea su situación familiar, resultará que esta afirmación puede entrar en colisión práctica con ese principio de igualdad en la remuneración sin discriminación de sexos.

El problema se presenta cuando el trabajo realizado por el hombre y la mujer sea idéntico, o inferior al desarrollado por aquél. Si se aplica el criterio del salario familiar, puede resultar que el hombre con un trabajo similar o inferior perciba un salario superior al de la mujer.

Este problema puede plantearse en aquellos países en que la tasa normal del salario-hora no cubre las exigencias mínimas del salario familiar.

En la práctica, no se pueden establecer diferencias en el sueldo o salario profesional, supuesto un rendimiento igual en ambos casos, entre el hombre y la mujer, cuando desarrollan la misma tarea. Otra cosa será en el caso muy frecuente, de que las mujeres desarrollasen tareas específicamente femeninas, que exigiesen poco esfuerzo físico. En estos casos puede calcularse el salario de la mujer, sin tener en cuenta las necesidades familiares, limitándose a los gastos personales de quien viva con autonomía respecto de la propia familia.

En cambio, las tareas desarrolladas normalmente por hombres, aun cuando sean de la categoría profesional inferior, deben ser remuneradas teniendo en cuenta las necesidades familiares normales.

¿Salario profesional o salario mínimo?

El principio fundamental que, en el plano doctrinal, podría establecerse es el siguiente: ningún trabajador de la Empresa, cualquiera que fuese su categoría profesional, tendría derecho a percibir cantidad alguna que excediese al salario mínimo debido en justicia hasta tanto que todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la misma, aun cuando sean de la categoría profesional inferior, no hubiesen percibido dicho salario mínimo.

No solamente se justifica, a nuestro juicio, ese principio por tratarse de un derecho preferente por parte de los trabajadores de la categoría profesional inferior, en virtud del destino fundamental de los bienes, sino que pueden aducirse otras razones de carácter económico. Se suele afirmar que la productividad de esos trabajadores de categoría inferior no permite retribuirles, desde un punto de vista económico, con ese salario mínimo debido en justicia. Creemos que para determinar la posibilidad económica de una remuneración suficiente a esos trabajos inferiores, *supuesto un rendimiento nor-*

mal con los medios puestos a disposición por la Empresa, hay que atenerse a la productividad global del negocio. Las altas productividades de los trabajos de las categorías profesionales superiores son posibles únicamente gracias a la productividad de los trabajos de categoría profesional inferior. Por consiguiente, no puede aducirse, como justificación de un salario insuficiente de los trabajadores de categoría inferior, que la valoración de la productividad de su trabajo, considerado aisladamente, no permite una remuneración superior. La productividad tiene, partiendo de un concepto real de la Empresa como comunidad de trabajo, un sentido integral.

Además, no conviene perder de vista, como puso muy bien de relieve el Rvdo. P. Díez Alegría en su conferencia de la Cámara de Comercio, que la compensación de los trabajos de categoría superior no sólo es de carácter económico. Existen compensaciones de orden psicológico y social que, en ocasiones, superan a las de orden meramente monetario.

Es un hecho evidente que, en los países más industrializados, las diferencias por categoría profesional tienden a acortarse. No defendemos un criterio igualitario, pero sí queremos subrayar que las diferencias por categoría profesional, cuando se parte de niveles de salarios insuficientes, en las categorías profesionales inferiores, deben limitarse a lo estrictamente indispensable para mantener el estímulo y el afán de superación.

En la práctica, habría que mantener, como mínimo, las diferencias establecidas por categoría profesional, en las Reglamentaciones Nacionales de trabajo. Por otra parte, los sistemas de remuneración en función del rendimiento, permiten atender a los factores profesionales en la determinación de la cifra total de percepciones líquidas del trabajador.

Reconocemos que el problema se complica, cuando, como sucede en las circunstancias actuales, escasean los obreros especializados. En estos casos, la Empresa, que desee contratar a uno de ellos, tiene que atenerse a los salarios del mercado; de lo contrario, se vería imposibilitada de obtener su concurso, y a la larga, saldrían perjudicados los propios trabajadores de las categorías profesionales inferiores.

Otros problemas planteados respecto de la justa remuneración del trabajo.

1.º La legislación española ha establecido el salario familiar relativo (Plus y Subsidio familiar); ¿cómo puede exigirse al empresario, en estas circunstancias, el abono del salario familiar absoluto?

El problema planteado en las líneas anteriores es verdaderamente delicado. En España se ha implantado «ex lege» el salario familiar relativo. La primera cuestión que surge es la siguiente: si las cantidades que el empresario abona, por concepto de ayuda familiar, estuviesen bien administradas, reduciendo al mínimo los gastos de administración, ¿serían suficientes para dar a todos los trabajadores el salario mínimo debido en justicia?

Se hace difícil dar una contestación satisfactoria. Pero, en la incertidum-

bre, se hace muy necesario proceder con cautela en la imposición de nuevas obligaciones morales.

La opinión más admitida, como ya indicamos antes, por los sociólogos católicos, es la de que las familias excepcionalmente numerosas deben ser atendidas, por justicia social, y no sólo por caridad, con ayudas extraordinarias, que no integran propiamente el concepto de salario. Estas ayudas, en proporción al número de familiares, no parece que deban ser financiadas exclusivamente a cargo de los empresarios. Pero, en todo caso, debe distribuirse su carga, mediante la constitución de Cajas de Compensación, entre varias empresas. De esta forma se evitaría el gravísimo inconveniente de que los padres de familias numerosas fuesen desechados al tratar de hallar nuevas ocupaciones. Y, por otra parte, la enorme carga financiera que supone para un solo empresario, queda aliviada al ser compensada entre varios.

En España, como se sabe, existen dos instituciones con la misma finalidad. Una, el Plus familiar, que funciona con extraordinaria eficacia en el interior de cada Empresa; otra, el Subsidio familiar, en forma de Caja de Compensación, por lo menos en cierto sentido, de carácter estatal, y cuyo funcionamiento, yo no me atrevería a afirmar que haya sido tan eficaz. Ambas instituciones son financiadas exclusivamente por las empresas.

Es evidente, que por tratarse de leyes positivas justas, por lo menos en principio, constituyen elementos necesarios en todo contrato de trabajo que se concierte legítimamente en España.

En estas circunstancias, si un cierto número de trabajadores de una Empresa, pertenecientes a las categorías profesionales inferiores, no percibiesen un salario mínimo, que cubriese las necesidades normales de una familia, computadas todas las percepciones líquidas que perciben en virtud de su trabajo o con ocasión de él, sería muy aventurado asegurar que el empresario está obligado a aumentar dichas percepciones hasta cubrir dicho mínimo, por razones que no sean de carácter estrictamente profesional.

Por esta razón, en los criterios prácticos que al final recogemos, nos inclinamos por una solución ecléctica, con carácter mínimo, y como punto de partida. El ideal sería que, en virtud de criterios profesionales, teniendo en cuenta todas las percepciones del trabajador, se llegase en todas las categorías a un nivel mínimo de salario-hora que cubriese las necesidades normales del propio sujeto y de su familia.

2.º Cuotas de amortización y reservas de seguridad.

Entendemos que una Empresa que no destina una parte de sus ingresos al establecimiento de prudentes cuotas de amortización, y que no se asegura, con criterio previsor, contra los riesgos económicos del negocio, por lo menos dentro de ciertos límites, puede llegar a poner en peligro su estabilidad.

De ahí que, interpretando el inciso que el Papa Pío XI, en la «*Quadragésimo Anno*» incluye, al hablar del salario en relación con la situación de la Empresa —«sin grave ruina propia»—, llegamos a la conclusión de que

el establecimiento de prudentes cuotas de amortización de aquellos elementos del Activo que se desgastan con el tiempo, al coste de reposición de su valor real, y el de unas reservas mínimas de seguridad, como condición y garantía de supervivencia del negocio, lo estimamos como una exigencia primordial a la obligación de la entrega del salario mínimo debido en justicia.

3.º Reservas para futuras ampliaciones.

En el supuesto de que se hubiesen establecido prudentes cuotas de amortización, en las condiciones señaladas, y unas reservas mínimas de seguridad, toda otra cantidad deducida de los ingresos de la Empresa para reservas en orden a futuras ampliaciones, hay que imputarlas íntegramente a beneficios y, por lo tanto, no se les puede conceder una preferencia sobre el salario mínimo debido en justicia.

FERNANDO GUERRERO