

# CARTAS A LA REVISTA

## ¿SUPRESION DEL SALARIADO?

*Publicamos con gusto las dos siguientes cartas, pero con el ánimo de dar por terminadas con ellas las observaciones relativas al tema que las ha promovido.*

\* \* \*

*Agradecemos ante todo al P. Díez Alegría la precisión de sus conceptos en torno a aquellas afirmaciones de su artículo de «que el trabajador tiene estricto derecho en justicia conmutativa, frente a los compañeros de comunidad, a una participación conveniente en los frutos comunes...; a participar de los beneficios comunes». Confesamos que en el artículo de referencia nos habían parecido equívocas tales palabras, y en ese equívoco se basaba una de las reflexiones de nuestro Guión en el número precedente de la Revista.*

*Nada hemos de decir sobre los textos doctrinales que el P. Díez Alegría, como buen conocedor de los documentos pontificios, invoca, porque ellos son también los que inspiran y fundamentan nuestro criterio.*

*Queda la discrepancia práctica sobre la exigibilidad y viabilidad, más o menos inmediatas, de un régimen general de supresión del salariado; y en este punto sí que mantenemos nuestra opinión, que no es en modo alguno contraria a la implantación de un régimen más perfecto que el puro salariado mediante la asimilación de elementos del contrato de sociedad, sino advertencia que seguimos juzgando prudente, y hasta más eficaz, para no «saltar etapas —como decíamos en nuestro Editorial— que es preciso superar penosamente con tesonero empeño».*

\* \* \*

*Respecto de la carta del conocido industrial Sr. Bertrand, no vamos a extendernos tampoco en comentarios. La publicamos con tanto más gusto cuanto que se trata principalmente de una autorizada aportación de hechos. Notemos que en la posibilidad y eficacia de las reformas sociales es decisivo el nivel de formación de los hombres que han de intervenir en ellas. Con empresarios como el Sr. Bertrand*

podrían hacerse muchas cosas que no son posibles con la generalidad de nuestros empresarios actuales; dígase algo equivalente de los obreros, en quienes los contrastes de formación son todavía mayores. Por eso tiene tanta importancia la predicación con el ejemplo de los que viven la realidad de la vida empresarial y obrera. Recordemos una vez más el dicho de Pío XI en la *Quadragesimo Anno*: «Los primeros e inmediatos apóstoles de los obreros han de ser obreros; los apóstoles del mundo industrial y comercial, industriales y comerciantes».

R. P. Director de FOMENTO SOCIAL.

Reverendo Padre y estimado amigo: A fin de evitar posibles equívocos, ruego a V. se sirva publicar en la Revista de su dirección las siguientes líneas.

En un artículo publicado por mí en FOMENTO SOCIAL de enero último (pp. 11-24), sobre «El salariado ante la Filosofía del Derecho», llegué, después de una reflexión filosófica severa, a esta conclusión pura y simple, sin equívocos ni reticencias: «Desde el punto de vista de la Filosofía del Derecho es posible un régimen de salariado que esté de acuerdo con las exigencias fundamentales de la justicia». Por exigencias fundamentales de la justicia entiendo aquellas que impone y determina el mismo Derecho Natural. Mi afirmación coincide con *Quadragesimo Anno*: «los que condenan el contrato de trabajo como injusto por naturaleza y dicen que, por esa razón, ha de sustituirse por el contrato de sociedad, hablan un lenguaje insostenible».

El camino de mi reflexión filosófica me llevó a poner de relieve que el conjunto de hombres que toman parte en una empresa de producción o distribución, independientemente del régimen jurídico con que esté organizada (sea salariado, sea contrato de sociedad), forman una comunidad humana de carácter solidario ético. De aquí deduje que «el trabajador tiene estricto derecho en justicia conmutativa frente a los compañeros de comunidad a una participación conveniente en los frutos comunes», «a participar de los beneficios comunes». Está bien claro en mi artículo que estas expresiones no se refieren a la participación de beneficios en sentido técnico, es decir, al contrato de sociedad en vez del de salariado. Significan que el obrero tiene derecho a percibir equivalentemente, por el cauce que jurídica y libremente se establezca (que puede ser un contrato de salariado), toda aquella parte de los frutos de la común aportación que justa y equitativamente le corresponda. Esto coincide literalmente con palabras de la *Quadragesimo Anno*: «el trabajo y el capital deberán unirse en una empresa común..., es completamente falso atribuir sólo al capital o sólo al trabajo lo que es un resultado de la eficaz colaboración de ambos; y es totalmente injusto que el uno o el otro, desconociendo la eficacia de la otra parte, trate de atribuirse a sí solo cuanto se logra». Y muy recientemente, monseñor Dell'Acqua, en carta dirigida en nombre del Papa al IV Congreso Rural Católico Internacional en Chile (16 de marzo de 1957), dice que los propósitos de extender en lo posible a los trabajadores del campo las leyes laborales vigentes para la industria «deberán tener como punto de partida un salario mínimo familiar, para no detenerse hasta la aplicación de los seguros sociales —legítima aspiración de acuerdo con la doctrina social de la Iglesia— y hasta la justa y equilibrada participación en los bienes producidos» (trad. de *Ecclesia*, n. 823, p. 6).

Al final de nuestro trabajo indicábamos que la reforma copernicana de estructuras que exige en una sociedad como la nuestra la más indeclinable justicia debe

acometerse no sólo en el plano del Derecho Público, sino conjuntamente en el plano del Derecho Privado, especialmente Mercantil. En esto sigo la orientación del Papa Pío XII, que en su alocución a los delegados de la Unión Internacional de las Asociaciones Patronales Católicas del 7 de mayo de 1949 insistió enérgicamente en la necesidad de conservar el carácter iusprivatístico de la empresa particular. Este «giro, puro y simplemente copernicano», exigido en nuestra sociedad por la justicia más estricta, podría hacerse dentro del régimen de salariado puro, aunque no sin someter este régimen a «condiciones severas, de modo que no anule la inalienable esencia solidaria de la comunidad laboral humana». En mi artículo se dice esto expresamente.

Sin embargo, al final se añade una sugerencia a título personal. Nuestro concreto régimen de salariado, en conjunto, está tan desviado de las exigencias de un régimen de salariado plenamente justo, y son tan arraigados los prejuicios, que creemos difícilísimo llegar entre nosotros, manteniendo el régimen de salariado puro, a una situación de verdadero salariado justo. Por eso abogamos por una situación del salariado puro por regímenes mixtos y porque tal sustitución se haga también en el plano del Derecho Mercantil (Derecho de la empresa mercantil). Es interesante transcribir, a este respecto, las palabras de monseñor Montini, sustituto entonces de la Secretaría de Estado de Su Santidad, en carta al Presidente de la XXV Semana Social de los Católicos Italianos (Turín, 1952): «Estrictamente, pues, no se da un verdadero derecho del obrero a la codirección; pero esto no veda a los empresarios el que hagan participar a los obreros, en cualquier forma y medida, como no impide al Estado conferir al trabajo la facultad de hacer oír su voz en la gestión de la empresa, en ciertas empresas y en ciertos casos en que el poder excesivo del capital anónimo, abandonado a sí mismo, daña manifiestamente a la comunidad. Y en el radiomensaje de 1 de septiembre de 1944 —prosigue Montini—, el Augusto Pontífice enseñaba que «la pequeña y mediana propiedad en la agricultura, en las artes y en los oficios, en el comercio y en la industria, deben garantizarse y promoverse; las uniones cooperativas deben asegurarles las ventajas de la gran empresa; donde la gran empresa todavía hoy se manifiesta más productiva debe ofrecerse la posibilidad de temperar el contrato de trabajo con un contrato de sociedad».

La *Quadragesimo Anno* afirma que el salariado puro no es injusto por naturaleza. Pero no afirma que sea ideal, sino «que, atendidas las circunstancias modernas del mundo, sería más oportuno que el contrato de trabajo se suavizara algún tanto en lo que fuera posible por medio del contrato de sociedad, tal como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas con no escaso provecho, así para los obreros como aun para los mismos patronos. Así es como los obreros y empleados llegan a participar, ya en la propiedad, ya en la administración, ya en una cierta proporción de las ganancias logradas».

En la carta de monseñor Dell'Acqua, citada más arriba, se contiene esta importante afirmación: «Por eso, si el mensaje cristiano que revolucionó la concepción del mundo antiguo no ha sido actuado totalmente, a nuestra generación está reservado el dar un paso adelante en dirección a una meta para la que los católicos tienen el derecho y el deber de estar en vanguardia». Con ella cierro estos renglones, reiterándole, R. P. Director, mi gratitud por la amabilidad de publicarlos en su Revista.

Affmo. s. s. en Jesucristo,

JOSÉ MARÍA DIEZ-ALEGRIA, S. I.

Lorca, 25 abril 1957.

Reverendo P. Director de FOMENTO SOCIAL. Madrid.

Reverendo Padre: No pretendo terciar en la controversia sobre el problema del salariado, como sistema permanente de retribución o como modalidad destinada a desaparecer. Demasiadas son las condiciones que me faltan para ello. Como simple empresario, preocupado por los problemas sociales y deseoso de buscarles solución dentro de los principios de la Doctrina Pontificia, he tratado desde hace años de sacar de ellos normas de aplicación práctica e inmediata, con alguna visión, además, de porvenir. En este terreno escueto de las realizaciones me permito dirigirle estas líneas.

Es esencial que rija un criterio unificado en los dos aspectos fundamentales de las relaciones que unen a los que forman la empresa, el moral y el económico; dicho de otra manera, el de la posición de cada uno en la empresa y el de su retribución. No es posible considerarlos separadamente y, a mi entender, el segundo es consecuencia del primero.

En el orden moral debe quedar no sólo salvaguardada la plena personalidad humana del trabajador, sino facilitado su desarrollo. No es posible admitir que en una parte de la vida, como es el trabajo, quede cercenada la personalidad del obrero, en lo que constituye precisamente la esencia de su condición de ser humano, la inteligencia y la voluntad, de cuyo uso deberá dar un día cuenta. Es una evidente falacia y causa de gran parte de los males que aquejan el mundo del trabajo, la concepción arbitraria del «homo oeconomicus», que nadie hoy se atrevería a defender, pero que no ha desaparecido totalmente, aunque sea inconscientemente, de los actuales sistemas que rigen la empresa.

La empresa no es el capital, es una obra de colaboración, una comunidad de actividades e intereses. Esta concepción debe quedar reflejada y plasmada en la estructura de la empresa, en su organización interna. No es esto tan difícil en lo que atañe a información, participación e intervención, como en lo que hace referencia a la retribución. Sin embargo, si la idea de colaboración y de comunidad ha de orientar lo primero, debe servir también para lo segundo.

Ante el problema de la retribución, no queda nunca satisfecha, ni siquiera tranquila, la conciencia patronal, ni en las épocas de penuria, en las que resulta difícil atender debidamente las necesidades de los trabajadores, ni en las de abundancia, en las que se plantea el problema de hasta qué límite hacer partícipes de ella a los obreros, por encima del simple salario. Estrictamente, éste es un arrendamiento de servicios, por un precio determinado. Para que sea justo, debe ser suficiente para las legítimas necesidades del obrero y aun para un prudente ahorro. Debe, además, atender a la situación de la empresa y al bien común.

Las necesidades del obrero son de orden subjetivo, y por lo tanto variables y crecientes, y guardan además relación con el nivel general de vida. Las posibilidades o limitaciones de la empresa y las exigencias del bien común juegan en los dos sentidos, para restringir o para ampliar. Todo ello hace que el importe del salario justo tenga una relación muy directa con los resultados del negocio. A esto se puede añadir que si la empresa es colaboración y comunidad de actividades e intereses, el salario puede no cumplir siempre toda la justicia, exigiendo una mayor participación en la obra común, sin dejar de tener en cuenta las ventajas que necesita el obrero de seguridad de un tope mínimo y de una inmediatez en el cobro. Si se considera, por otra parte, el salario como un forfait, la justicia exige que en la práctica no se aparte mucho de la debida proporcionalidad, base de su determinación.

A todo esto se puede añadir que la mentalidad obrera, consecuencia de muchos factores, recela siempre de que el salario sea el debido en justicia, salvo en los casos, no muy comunes, de que la empresa pueda, y quiera, pagar con esplendidez. Ni aun en estos casos, sin embargo, la retribución amplia y generosa es suficiente para unir el trabajador a la empresa, finalidad máxima que hay que perseguir y facilitar y que se logra por el camino de la auténtica colaboración, practicada con sinceridad. No faltan ejemplos que demuestran la realidad de esta unión del trabajador a la empresa, al extremo de moverle a sacrificios o desprendimientos económicos en favor de la empresa, como tampoco de la insuficiencia, para la unión, de las mejoras económicas por sí solas.

Volviendo una vez más a la idea de la colaboración y comunidad y añadiendo el principio de la superioridad de los valores humanos sobre los económicos, me parece que la actual concepción de la empresa es errónea. En lugar de pagar a los colaboradores (obreros) un salario, aunque sea suficiente, devengando todo lo restante en favor del capital, sería más lógico invertir los términos. Compensar al capital por el servicio que presta, por medio de interés determinado, y por el riesgo que asume, según la índole del negocio y la coyuntura, mediante un beneficio proporcionado, y repartir el restante de riqueza creada entre cuantos con su colaboración la han hecho posible, desde el director al peón, en proporción a la calidad y cantidad de su trabajo. Hacer entrar en cuenta la necesidad de una retribución mínima inmediata, lo que en realidad aumenta el riesgo del capital.

No es posible, en el estadio actual de evolución social, una tan radical transformación. Es necesario proceder por aproximación, sin olvidar los principios, sin «perder la línea», orientándose resueltamente al fin propuesto, valiéndose de momento de los sistemas actuales de retribución: salario suficiente, primas a la productividad, gratificaciones que representen alguna forma de participación en la prosperidad de la empresa y reconozcan el derecho de los obreros a participar, por encima del salario, en la riqueza creada.

No quiero terminar esta ya muy larga carta sin hacer referencia a otro aspecto de la empresa, de fundamental importancia, si se quiere contrarrestar la actual tendencia hacia una socialización o nacionalización de las empresas. Sólo un camino existe para ello, que los empresarios comprendan su responsabilidad social y la cumplan, como una misión importante e insustituible y además hermosa y eficaz, como con tanto acierto expone Pío XII en su discurso de 31 enero 1952 a la U. C. I. D. italiana, en una gradación de valores, desde el medio lícito de ganarse la vida y atender la legítima dignidad del propio rango, hasta el pleno ejercicio, sublime y cristiano de la propia empresa.

Le saluda atentamente y b. s. m.,

EDUARDO BERTRAND COMA

