

## ARTICULOS

# EL SALARIO ANTE LA FILOSOFIA DEL DERECHO

SUMARIO: Complejidad del tema del salariado; su aspecto como relación de derecho; se pretende hacer un estudio de sus bases filosófico-jurídicas.—Impugnaciones del régimen de salariado.—No es éste injusto en sí mismo, pero se presta a injusticias frecuentes.—Sin una vigorosa estructura sindical de tipo horizontal, no se puede obtener un suficiente equilibrio de poder entre ambas partes contratantes, empresas y obreros; sin embargo, no es necesario tomar la horizontalidad en un sentido demasiado restringido, ni excluye la corporación.—Por otra parte, el que en el régimen del salariado queden todos los beneficios para el empresario capitalista sólo se justifica en cuanto la seguridad del salario sea un bien equivalente a los eventuales beneficios a que el obrero renuncia.—Trágica incongruencia entre la justificación teórica del salariado y la práctica.—Fundamentalmente, los trabajadores, como todos los miembros de la comunidad laboral, tienen derecho en justicia a participar en los beneficios comunes.—La estructura jurídica instrumental que elabore el derecho positivo se ha de edificar sobre dicho fundamento.—La base para calcular los salarios en cada empresa ha de ser la rentabilidad efectiva de la misma y los títulos de cada asalariado a participar de los frutos de la tarea común. Sobre esta base habrá que tener en cuenta los riesgos de que el asalariado se libra y las seguridades con que queda mejorado.—Cuatro afirmaciones orientadoras: 1) el salario vital familiar es sólo el primer paso en las exigencias de la justicia; 2) la pertenencia del trabajo propio al sujeto es más radical y absoluta que la del capital a su propietario; 3) las cualidades ventajosas de cada sujeto, aun las más meritorias, no están exentas de una función social; 4) no debe considerarse el trabajo del obrero en su generalidad, sino en su efecto beneficioso concreto dentro de cada determinada comunidad empresarial.—Ni igualitarismo antinatural, ni subjetivismo arbitrario.—Deben excluirse los abusos: las excesivas diferencias sociales y el que vayan éstas más ligadas a la herencia que a las cualidades y esfuerzos de los individuos.—Es menester una reforma «copernicana» de la estructura social, tanto en el plano del Derecho público como del privado, y en especial del mercantil.—Hay que corregir tanto en el régimen del salariado que parece más factible sustituirlo en una buena medida por la organización de las comunidades empresariales en forma de sociedad con los trabajadores.—No puede esperarse todo del poder público: responsabilidad de los técnicos del Derecho y de la Economía.—Evocación del Evangelio.

El tema del salariado es complejo. Interesa a la sociología y a la economía. Problemas de estabilidad social, de organización económica, de psicología de la producción, de rendimiento, de estructuración económico-nacional y económico-política y otros más están relacionados con él. Pero no puede negarse que el tema del salario es en sí mismo fundamentalmente un tema jurídico. El contrato de trabajo en forma de salario se presenta ante todo como una relación de derecho. Su estructuración es asunto de Derecho. De Derecho Positivo, naturalmente, pero también de fundamentación jurídica, es decir, de Filosofía del Derecho. Podríamos decir, según esto, que el problema del salariado se plantea como un problema de Derecho —de doctrina jurídica—, que hunde sus raíces por una parte en una temática fundamental de Filosofía del Derecho, mientras que por otra se relaciona íntimamente con problemas económico-sociales y económico-políticos, que el jurista ha de tener en cuenta para una estructuración jurídica de las relaciones laborales, en régimen de salario o de otra manera.

Todavía queda en todo esto una cuestión abierta: ¿Pertenece a la estructuración del salariado a la esfera del Derecho Público o bien a la del Derecho Privado? La cuestión se complica por la creciente crisis de la distinción y de la separabilidad de ambas esferas, crisis que está relacionada con la total crisis histórica de nuestro tiempo, enfrentada con el abrirse de una nueva Edad de la Historia, *am Morgen des Atomzeitalters*, como se expresa Klemens Brockmöller en un reciente libro que ha hecho furor en Alemania. Pero, en último término, es también la Filosofía del Derecho a quien corresponde el juicio salomónico sobre la pertenencia de la regulación jurídica de las relaciones laborales en esta contienda creciente entre Derecho Público y Derecho Privado, en que el primero amenazaría absorber al segundo.

Lo que urge, pues, antes que nada, es establecer las bases filosófico-jurídicas sobre las que se pueda montar una posible doctrina jurídica del salariado, con todas sus implicaciones económicas y sociales.

El católico tiene algunas indicaciones ciertamente fundamentales en la doctrina de los últimos Papas, desde León XIII al actual Pío XII. Pero esto no es suficiente. Se precisa un análisis rigurosamente filosófico, al que pretendemos contribuir ahora nosotros con una muy modesta aportación. Entramos, pues, *in medias res*.

Al salariado mismo, como sistema, como posibilidad de estructuración de las relaciones laborales, se le ha dirigido una crítica de fondo. No sólo desde el campo marxista, sino también desde posiciones cristianas. Esta crítica afecta al salariado como régimen laboral dentro de las empresas industriales o comerciales de tipo lucrativo (empleando aquí la palabra empresa en un sentido natural muy amplio, sin entrar en el enorme problematismo que un concepto técnico de empresa encierra, sobre todo desde el punto de vista del Derecho Mercantil). Es decir, que un régimen de salariado en el contrato de servicios que tiene por fin la cobertura de necesidades personales del contratante —contrato de servicios del cocinero, del médico

o del chófer con un cliente particular— queda, en parte al menos, al margen de aquella crítica. En muchas de estas relaciones humanas, el salariado (en una u otra forma) parece el único modo prácticamente posible de pactar jurídicamente una realización onerosa de servicios.

El problema se plantea, pues, en el campo de la industria y del comercio, en el mundo de la empresa. Y se plantea radicalmente. ¿Puede ser legítimo un régimen de salariado? ¿O hay que ir necesariamente a formas de contrato de sociedad? Y, desde otro punto de vista, ¿por qué el empresario capitalista ve con malos ojos, de una manera muy general, al menos entre nosotros, la sustitución del régimen de salariado por otros modos de estructuración de las relaciones laborales en el interior de la empresa?

Dos son las dificultades que contra el salariado, como sistema, se levantan. La primera que este sistema entrañaría un rebajamiento del salariado, un menoscabo de su dignidad personal, una *dosificación* de la persona del trabajador, cuya actividad se convierte en un *objeto* de arrendamiento, arrastrando tras sí al sujeto en una inevitable *capitis diminutio* social.

Es innegable que, como *peligro* del sistema y como lacra de la realización existente del sistema, la dificultad es verdadera. Pero ¿es una propiedad que pertenece a la esencia misma del salariado en cuanto tal? He ahí el problema filosófico.

Planteada la cuestión en estos términos, nos pronunciamos por la negativa. El análisis fenomenológico demuestra que un contrato de arrendamiento de servicios puede ser discutido y llevado a término en un plano de relaciones sociales estricta y perfectamente intersubjetivas, de suerte que, lejos de *cosificarse* el servicio arrastrando a su órbita al sujeto, queda cualificado humanísticamente el servicio en virtud de su conexión con el sujeto. Para su análisis no tiene que recurrir la fenomenología en este punto exclusivamente a situaciones imaginadas, sino que en las llamadas antiguamente profesiones liberales encuentra casos expresivos.

Pero hay que confesar cuán profundas lacras se revelan en nuestra situación social, precisamente a la luz de estas consideraciones, tendentes de suyo a mostrar la posible legitimidad *de iure* del salariado. Para conseguir una real intersubjetividad en las relaciones humanas implicadas en la contratación de servicios laborales en régimen de salario, parece indispensable una estructuración sindical muy eficiente, precisamente de tipo horizontal, que no excluye por otra parte su articulación en estructuras corporativas de tipo profesional que agrupen unitariamente a asalariados y empresarios. Sin una vigorosa estructuración sindical no se puede obtener un suficiente equilibrio de poder real entre los elementos contratantes, para que la intersubjetividad en el establecimiento de los contratos de trabajo quede asegurada. Sobre todo mientras no se haya logrado una evolución radical del complejo de actitudes y talantes (*Stimmungen*, en el sentido de los alemanes) indecorosamente clasistas que aquejan a nuestras llamadas clases dirigentes. Naturalmente tales estructuras sindicales tienen que ser democráticas (lo

cual es independiente de la forma de gobierno de la nación), pues de lo contrario dejarían de ser instrumentos de personalización de los sindicados (aun suponiendo que lograrán ser instrumentos de protección eficiente) y de este modo no cumplirían la función de asegurar la intersubjetividad en las relaciones contractuales del mundo laboral. Pero por otra parte no es necesario tomar la horizontalidad en un sentido demasiado restringido. Basta que se asegure la contraposición intersubjetiva de contratantes y contratados, y que los más modestos entre los contratados (por ejemplo, los obreros por contraposición a los técnicos) no queden excluidos *de iure* ni *de facto* del estamento que se afirma intersubjetivamente ante el estamento contratante o patronal.

La esencial referencia de un legítimo régimen de salariado (e incluso de cualquier recto régimen laboral) a la sindicación plantea el problema de la necesaria apertura del régimen laboral —originariamente iusprivatístico, si se parte de la legitimidad y necesidad de un régimen de propiedad privada de los medios de producción, aunque sea muy distinto del concretamente existente— al ámbito del Derecho Público. Este es un problema espinoso. Precisamente si se impone, y en la medida en que se impone que el ordenamiento económico-social esté montado sobre la institución —rectamente regulada— de la propiedad privada, es necesario que el orden de las relaciones laborales no quede absorbido por el Derecho Público. Ni siquiera las estructuras sindicales habrían de quedar pura y simplemente absorbidas por el Derecho Público. Pero tampoco pueden quedar unas ni otras al margen totalmente de un Derecho Laboral que se articule en el plano del Derecho Público. He aquí un delicado problema de equilibrio que tocaría plantear y resolver no a la Filosofía del Derecho, sino a la Ciencia del Derecho y a la Técnica jurídica. Una vez más se revela en este punto la necesidad de una profunda evolución de las estructuras jurídicas, sociales y económicas incluso en la esfera del Derecho Privado, especialmente Mercantil. Queda claro a la vez que una recta institución de la propiedad privada tiene poco que ver con el salvaje sistema de propiedad privada que hemos heredado del liberalismo y al que permanecemos suicidamente afe-  
rrados.

Si en el establecimiento del contrato de trabajo en régimen de salariado ha quedado patente que no se incluye necesariamente la *cosificación* de la persona del trabajador, la pérdida de la relación de intersubjetividad entre los contratantes, otro tanto sucede en el ejercicio del servicio contratado por parte del trabajador. Los tremendos fallos de la mentalidad y de la práctica social vigente en este punto no tienen nada que ver con la esencia del régimen de salariado. Nada se opone de suyo a que la prestación de servicios contratados dentro de ese régimen se verifique en un plano de solidaridad humana, de intersubjetividad, incluso de amistad —en un orden cristiano digamos también de caridad—. También aquí la experiencia de las que se llamaban profesiones liberales nos muestra ejemplificaciones reveladoras.

No hay, pues, hasta ahora una objeción decisiva contra el salariado considerado como sistema.

La dificultad más fuerte que se propone es, no obstante, la segunda.

En el régimen de salariado los productos de la empresa de trabajo, que en el orden causal provienen conjuntamente de empresario, trabajadores y capital, son sustraídos sistemáticamente a los trabajadores, que quedan reducidos al salario y excluidos de una justa participación en los beneficios de la empresa. ¿Cómo podría justificarse esto?

Sólo hay una vía de justificación, y es la que siguen comúnmente los tratadistas, de suerte que teóricamente es una doctrina recibida sin discusión. Lo que se trata es de pensarla existencialmente, con un pensamiento estimativo, y de llevarla a sus consecuencias. Es el objeto principal de este trabajo.

Que en régimen de salariado los beneficios queden en su totalidad (deducidos los salarios) para el empresario capitalista se justifica —y sólo se justifica— en tanto en cuanto la seguridad del salario sea un bien equivalente a los eventuales beneficios a que el obrero renuncia. Esta es la afirmación común. Y se añade: de este modo, en el contrato de salariado hay implícito una especie de contrato de seguro, en que el obrero renuncia a su participación en los eventuales beneficios a cambio de la seguridad de su salario.

Esta construcción me parece correcta como construcción teórica. Pero llama la atención desde luego la incongruencia de los supuestos teóricos con la realidad fáctica vigente entre nosotros.

Dejemos a un lado el hecho gravísimo de que al trabajador le es impuesto unilateralmente *a priori* el sistema de salariado, en vez del sistema de sociedad, siendo así que, según la doctrina, la elección misma del régimen de salariado debe ser contractual, puesto que se justifica en virtud de un convenio implícito, en el que el trabajador renuncia a algo que en principio le pertenece por obtener otras ventajas.

Fijémonos en otro aspecto de la cuestión.

Se justifica teóricamente el régimen de salariado acudiendo a la figura de un contrato de seguro implícito. Pero también el contrato de seguro implícito. está sometido a exigencias de justicia. Ha de haber una equivalencia entre la prima que satisface por el seguro y el riesgo que queda cubierto por él. Es injusto exigir una prima elevada por la aseguración contra un riesgo mínimo. Y, efectivamente, en la doctrina se supone que la seguridad del salario es para el asalariado un bien equivalente a los eventuales beneficios a que el obrero renuncia.

Ahora pasemos a la realidad. Un constructor de edificios para venta por pisos va a obtener un beneficio del 100 por 100 anual: va a ganar, por ejemplo, diez millones en un año. El riesgo —existente sin duda— está reducido al mínimo por lo pequeño del plazo en que el negocio queda incluido y por las circunstancias. En cambio los obreros que trabajan en la construcción no pasan de la categoría de eventuales, mantenida a veces frau-

dulentemente mediante un expediente sistemático con que se elude la legislación laboral. La mayoría de esos obreros recibe un salario medio que no rebasa las 250 pesetas semanales si tiene familia. Pero el régimen de salariado se justifica porque la seguridad de su salario es para el obrero un bien equivalente a los eventuales beneficios a que renuncia. En virtud de esta construcción teórica el empresario recoge los diez millones de beneficios, el obrero empieza a buscar trabajo en otra obra y la situación se justifica porque el obrero, según la doctrina, ha sido beneficiario de un contrato implícito de seguro, que pone su vida a cubierto de riesgos, en tanto que el empresario capitalista ha asumido la carga de unos riesgos, prácticamente casi inexistentes.

¿Constituyen estos negocios un caso de excepción en nuestra concreta situación social y económica? En todo caso, la existencia de empresas muy rentables y seguras que pagan salarios muy medidos es algo rigurosamente normal aquí. Lo cual no quiere decir que no haya empresas que se desenvuelvan en condiciones distintas, con un medido margen de beneficios y mayores riesgos.

Lo que yo pretendía es poner de relieve la trágica incongruencia existente entre la justificación teórica del salariado y la práctica real del salariado entre nosotros. Esta incongruencia patente viene a agravar la injusticia con el más espantoso cinismo. Pero todo esto es un fenómeno social que se ha banalizado, que ha conquistado la esfera impersonal del «se hace», y que por eso mismo pasa desapercibido para la conciencia de muchos hombres que parecen ser de buena voluntad.

Tratemos nosotros de repensar existencialmente la teoría clásica del salariado. Tratemos de iluminar el obrar con la doctrina, en vez de enquistar la doctrina en una región abstracta e inoperante, abandonando el quehacer real a los impulsos de una ciega empiria.

El punto crucial y neurálgico en una doctrina del salariado está en determinar cuál debe ser la cuantía de un justo salario. Y para esto no se puede perder de vista que la situación originaria de los hombres que comparten una tarea de producción o de distribución (dirigentes y dirigidos, aportadores de trabajo y aportadores de medios de trabajo) es una situación comunitaria, una *Gemeinschaft* (en el sentido acuñado desde Tönnies), es decir una situación de solidaridad humana vital y moral, de vinculación ética y jurídico-natural intersubjetiva, de comunidad en el trabajo, en el riesgo y en el afán, en un destino y en una indigencia humanas que se proyectan solidaria y conjuntamente sobre la concreción de una tarea laboral que se ha hecho común. La vinculación jurídico-natural que esta situación existencial comunitaria comporta es una vinculación de algún modo informe, abierta a ulteriores cristalizaciones en formas jurídicas determinadas. En el estadio originario de puro estar en comunidad (*Gemeinschaft*) laboral, esta vinculación jurídica se reduce al deber y al derecho de participación solidaria en el quehacer común y en sus resultados. Esta vinculación jurídica, a la vez tan vaga y tan firme, exige ser concretada en formas jurídicas positivas, que

configuren a la vez jurídicamente la relación intersubjetiva laboral. Aquí es donde cabe dar a la comunidad laboral la forma de una sociedad (*Gesellschaft* en el sentido de la sociología alemana) de la que forman parte los trabajadores, o bien la forma de una sociedad de la que forman parte sólo los dirigentes y aportadores de medios de trabajo y con la cual contratan los aportadores de trabajo en régimen de salariado. Pero esta segunda forma tiene que ser también una concreción y cristalización de la vinculación jurídica originaria de la comunidad laboral y no puede significar su anulación. Los trabajadores pueden quedar fuera de la sociedad artificial creada para estructurar concretamente la relación intersubjetiva laboral de los participantes en la tarea laboral, pero no pueden quedar excluidos de la comunidad originaria, de la que sociedad artificial y relaciones jurídicas derivadas de contratos de trabajo constituyen conjuntamente un instrumento de realización.

Aun en el caso de tratarse de trabajos incorporados por su misma naturaleza de un modo eventual a la tarea común, no puede ser excluido el aportador de ellos pura y simplemente de la comunidad laboral. En el grado y en la medida en que su trabajo está articulado en la común tarea, en esa misma, siquiera sea temporal y pasajera, está él incorporado a aquella comunidad laboral humana, a una esfera de solidaridad cargada de resonancias metafísicas y trascendentes. Además, aquel carácter de eventualidad no debe ser procurado artificialmente, sino que, por el contrario, debe ser reducido todo lo posible en razón del principio de solidaridad humana que es ley fundamental de la comunidad laboral. Porque la comunidad laboral es constitutivamente la concreción de una comunidad de destino y de indigencia que liga metafísicamente la totalidad de los hombres. No una eventual anécdota del acontecer económico, sino la concreta realización de una situación humana que pertenece al núcleo esencial originario del hombre en cuanto hombre.

Resumamos lo que acabamos de dejar establecido. El hombre es esencial y originariamente un ser solidario en comunión de origen, de destino, de indigencia y de débito. Esta situación originaria se concreta para cada uno en las comunidades en que viene a quedar incorporado: comunidad familiar, laboral, vecinal, comunidades culturales, políticas, etc. Estas comunidades no son esferas incommunicables entre sí o con otras esferas del mismo orden, sino que están abiertas a ulteriores integraciones y articulaciones, pero señalan esferas de condensación de aquella solidaridad social que es una dimensión constitutiva del hombre. Por esta razón constituyen ellas mismas esencialmente comunidades de carácter humano, de sentido ético social, fundadas en un principio trascendente, moral y metafísico a la vez, de solidaridad intersubjetiva y regidas por él. Por consiguiente, la comunidad laboral en que conviven dirigentes, aportadores de trabajo y aportadores de capital es una comunidad constitutivamente humana, regida por un principio de solidaridad intersubjetiva. De este modo, los aportadores de trabajo están esencial e inalienablemente implicados en la estructura de

participación solidaria propia de una comunidad humana en cuanto tal. Los derechos a participar solidariamente en los resultados del quehacer común que de ahí derivan están fundados en el carácter de sujeto humano de los trabajadores. Pertenecen, pues, al equipo originario de derechos fundamentales de la persona humana y son, por tanto, exigibles en el plano de la justicia conmutativa misma. Es decir, que el trabajador tiene estricto derecho en justicia conmutativa frente a los compañeros de comunidad a una participación conveniente en los frutos comunes. En este estadio no se plantea aún un problema de justicia distributiva, porque no existe aún una Sociedad, como persona jurídica contradistinta de los miembros y sujeto peculiar de obligaciones. Estamos aún en un estadio originario de puro «estar en comunidad de trabajo». Caben en cambio ya, a mi juicio, obligaciones de justicia social, porque éstas no parecen exigir siempre un término constituido en persona jurídica social contradistinta de la personalidad individual de los miembros de la comunidad. Dejamos, pues, establecido que en una comunidad laboral los trabajadores tienen derecho en justicia conmutativa a participar de los beneficios comunes. Este derecho es exigible frente a los colegas de comunidad, sean trabajadores, dirigentes o aportadores de capital.

Pensemos en el salariado. Esta era una de las formas posibles de estructuración artificial realizadora de la situación comunal originaria. Se establecía una sociedad artificial integrada por empresarios, dirigentes y aportadores de capital y se pactaba una relación contractual con los trabajadores en régimen de salariado. Esta estructura jurídica instrumental ha de servir de cristalización realizadora de los supuestos implicados en la situación comunal originaria y en ningún caso puede suprimirlos. Por consiguiente los salarios de los trabajadores han de ser tales que sirvan para hacer efectivo el derecho originario de los mismos trabajadores a su justa participación en los frutos de la tarea común. La base para calcular los salarios en cada empresa ha de ser la rentabilidad efectiva de la empresa y los títulos que cada asalariado tiene, en el plano comunitario, a participar de los frutos de la tarea común. Sobre esta base habrá que tener en cuenta los riesgos de que el asalariado se libra (riesgos que correlativamente vendrán a pesar sobre los otros miembros de la comunidad) y las seguridades con que queda mejorado. Habrá que computar económicamente estas ventajas y deducir ese cómputo de lo que en pura participación eventual de beneficios en contrato de sociedad le correspondería.

Al llegar a este punto de la reflexión filosófica, como los montañeros que en el curso de su ascensión alcanzan una nueva cota, volvamos los ojos para contemplar desde la altura conquistada la topografía de las tierras de abajo.

¿Dónde están en la mayoría de nuestras empresas las mayores seguridades reales de los asalariados con respecto a los miembros de la empresa? Si se exceptúan los grandes técnicos, ¿dónde están los salarios que equivalgan a una participación en los beneficios comunes?

Se perfila claramente la respuesta a una pregunta que dejábamos flotando al principio de este trabajo. ¿Por qué —decíamos— el empresariado capitalista ve con malos ojos, de una manera muy general, al menos entre nosotros, la sustitución del régimen de salariado por otros modos de estructuración de las relaciones laborales en el interior de la empresa? Ahora podemos responder. Porque el régimen de salariado que se practica es con frecuencia un régimen leonino totalmente al margen de los principios básicos de la justicia. Aun tratándose de patronos excelentemente intencionados y que se preocupan eficazmente de alcanzar las metas de un salario familiar vital y de unas condiciones humanas de vida y de trabajo para sus hombres, patronos a los que no podemos menos de mirar con simpatía, si se atiende a los beneficios de sus empresas en comparación con los salarios, hay que decir más de una vez que objetivamente están en la injusticia. Pues el salario vital familiar constituye un salario base, pero, por encima de él, el salario justo ha de estar regido por un principio de proporcionalidad con los frutos reales de la tarea laboral común, es decir, con los beneficios de la empresa. Pero ocurre que entre nosotros se ha perdido por completo la sensibilidad para aspectos en sí mismos elementales de la Justicia y del Derecho Natural.

En general hay que decir que en una empresa muy rentable y segura la participación de los beneficios por parte de los asalariados —aun estando éstos decorosamente retribuidos— constituirá una exigencia de justicia en cuanto los beneficios empiezan a superar habitualmente de una cierta discreta medida.

En todo caso, lo interesante es establecer algunos principios orientadores para determinar la proporción en que los diversos miembros de la comunidad laboral han de participar en los frutos comunes. En el caso de una organización en régimen de salariado, las normas que han de presidir la fijación de los distintos salarios, para que se guarde la justa y exigida proporcionalidad con la rentabilidad real de la empresa.

A la Filosofía del Derecho compete sólo en este punto dar encuadramientos básicos y direcciones generales, sobre las que la doctrina y la técnica jurídica, social y económica han de montar sus construcciones. Sin embargo, los encuadramientos filosófico-jurídicos no son aéreos, sino realísticos y exigentes. Son además incuestionables. Tratemos de exponerlos someramente.

1.º En la determinación del salario justo de cada uno de los trabajadores no se puede atender sólo al aspecto causal de su actividad, materialmente considerada (como si fuera la actividad de una máquina), sino que hay que atender al aspecto ético-social y ético-jurídico. Este aspecto deriva de la dignidad de la persona humana, de ser la comunidad laboral una concreción de la situación originariamente solidaria del hombre en cuanto hombre, y de la naturaleza del Derecho de Propiedad mismo. Efectivamente, como es sabido, la destinación fundamental de los bienes materiales, ordenados al servicio del hombre en su existir mundano, es que todos los bienes sirvan

en conjunto para cubrir las necesidades de todos los hombres. El derecho de propiedad privada, particularmente por lo que atañe a los bienes de producción, es un instrumento de realización de aquella destinación primaria y fundamental, y por eso no constituye un derecho originariamente absoluto y está relativizado por una función social. El asalariado que trabaja con un capital ajeno no es ajeno a la destinación originaria de dicho capital, por más que en la inmediata estructuración jurídico-social aquel capital sea realmente propiedad privada de otro. Esto, es decir, en último término, la dignidad y prerrogativas de la persona humana, en cuanto persona humana, es suficiente para que el trabajador tenga estricto derecho a hacer de su trabajo legítimo sobre capital ajeno el medio de adquirir una cuota vital para una vida humana con su familia. Este es el punto de inserción de la doctrina del salario vital familiar, sobre la que hube de ocuparme ampliamente en una conferencia pronunciada en la Cámara de Comercio de Madrid el día 5 de abril de 1956 y sobre la que no es ésta ocasión de extenderse más. Quede sólo explícita constancia de que el salario familiar vital es sólo el primer paso en la realización de las exigencias de justicia que el contrato de salariado plantea. Más allá están las estrictas exigencias derivadas del principio de proporcionalidad con los beneficios de la labor común, principio que como hemos demostrado rige las relaciones de la comunidad laboral, lo mismo si ésta está organizada en régimen de sociedad con los trabajadores que si está organizada en régimen de salariado. Este segundo plano de exigencias, a la vez tan elemental y tan desconocido en nuestra mentalidad social media, quedará iluminado en principio por los siguientes considerandos:

2.º La pertenencia del trabajo propio al sujeto es más radical y absoluta que la del capital a su propietario. Esto vale *a fortiori* cuando la propiedad del capital se funda en títulos de puro Derecho Positivo y no en títulos directa e inmediatamente válidos en virtud del Derecho Natural. *Consecuencias de este principio, indiscutible en sí mismo:* En el derecho a participar de los frutos de la comunidad laboral tienen prioridad los aportadores de trabajo sobre los aportadores de capital. El primero entre los aportadores de trabajo es sin duda el empresario, quienquiera que sea: el hombre que con su visión *hace* la empresa. Después de los aportadores de trabajo vienen aquellos aportadores de capital, cuya aportación significa un sacrificio personal, es decir, los que aportan un capital fruto del ahorro. En último término están los aportadores de capital acumulado, cuya contribución no representa un sacrificio personal, una privación que exija compensación especial. Llevar a la práctica la distinta condición de estas dos clases de capital aportado ofrece indudablemente dificultades técnicas; pero debe ser acometido, mediante instituciones que tutelen y favorezcan especialmente el ahorro y la inversión del capital fruto de ahorro personal, de sacrificio. Hay todo un mundo de estructuras que rehacer. Salta a la vista que las cosas suceden en gran parte en nuestro mundo exactamente al revés de como deberían suceder ética y jurídicamente.

3.º Las cualidades naturales ventajosas que el sujeto ha recibido de Dios (talento, habilidad nativa, etc.) y que hacen su trabajo objetivamente de más valiosos resultados, constituyen un bien de la persona, pero no han sido dados por Dios exclusivamente para provecho de su sujeto, sino con una función social. Las cualidades ventajosas que son fruto del sacrificio del sujeto (trabajo personal, etc.) le pertenecen de una manera más propia, pero tampoco están exentas de una función social, derivada de la esencial socialidad del hombre y de la colaboración social amplísima que posibilitó la adquisición de aquellas cualidades, coadyuvando múltiplemente al esfuerzo personal.

4.º Para determinar qué parte del fruto de una comunidad laboral corresponde a un trabajador no debe considerarse el trabajo de éste en abstracto (puede ser un trabajo sencillo, cuyo efecto inmediato abstractamente considerado es poco apreciable, como sucede con los trabajos de peonaje), sino debe considerarse aquel trabajo en concreto, como elemento necesario de un todo orgánico. En este sentido contribuye eficaz e indispensablemente a un efecto superior y debe participar proporcionalmente de él según un principio de solidaridad humana, que es esencial a la comunidad laboral, según ha quedado establecido sólidamente.

#### *Consecuencias de los principios 3.º y 4.º*

No se deriva de ellos necesariamente un igualitarismo de salarios o de participación en los frutos del trabajo común. Este igualitarismo mataría el estímulo espontáneo, que no podría ser suplido pura y simplemente por ideales éticos, pues el hombre es naturalmente defectible y, aparte esto, no es «razón pura», ni siquiera «razón práctica pura». Por esto la misma Ética, y mucho más la estructuración jurídico-social, postulan que los móviles éticos queden normalmente reforzados con moderados estímulos de interés individual y familiar privado, interés que, dentro de sus justos límites, no es inmoral.

Tampoco se puede pretender que la recompensa se mida atendiendo *exclusivamente* al esfuerzo meritorio personal y prescindiendo del criterio de eficacia y valor objetivo del efecto realizado. Teóricamente esto parecería lo más justo. Prácticamente conduciría necesariamente a subjetivismos arbitrarios en la aplicación. No puede ser exigencia del Derecho Natural algo que es humanamente irrealizable. La estructuración jurídico-social, por exigencias de la misma Filosofía del Derecho, ha de tener en cuenta la naturaleza, las posibilidades y las limitaciones de lo humano. Por otra parte, las cualidades ventajosas del sujeto, recibidas gratuitamente del Creador, aunque tengan una muy amplia función social, según quedó establecido, no consta que no sean dadas también para provecho peculiar de su sujeto.

En cambio, siempre que sean determinables los aspectos especialmente meritorios de la aportación laboral con suficiente objetividad y generalidad, deben ser tenidos en cuenta muy especialmente para fijar la retribución. En

este sentido la penosidad del trabajo es un título importantísimo acreedor a recompensa especial. Igual se diga del riesgo, por ejemplo. En cambio los trabajos más gratos, como son los de dirección y alta técnica, llevan ya implícito un género de retribución que debe ser descontado de las primas de retribución que les correspondan por otros conceptos (por ejemplo, valor objetivo del trabajo realizado en sí mismo, mérito del esfuerzo empleado en la propia preparación técnica, etc.).

De todas las anteriores consideraciones nos parece deducirse que no es admisible ni un igualitarismo absoluto en la participación de los frutos comunes de la empresa laboral ni un criterio puramente subjetivo-moral, que resultaría utópico y desembocaría en la arbitrariedad y en el abuso. De una manera más profunda, hay que decir, a nuestro juicio, que el igualitarismo absoluto está en contradicción con el ser mismo del hombre en cuanto hombre, ya que el hombre es constitutivamente un ser encarnado, limitado, social, complementario y original, es decir, dotado de un destino personal propio, de una vocación personal.

Quedan en cambio excluidas dos cosas que es urgente barrer de nuestras injustas y anacrónicas estructuras sociales vigentes. Por una parte, la ilimitación y desproporción monstruosas de las diferencias sociales entre nosotros. Dentro de la vida de la comunidad laboral, la ilimitación y desproporción monstruosas de las diferencias de retribución, con hipertrofia de la parte correspondiente al capital (en contra de postulados básicos de la Filosofía jurídica y social) y con un predominio faraónico de los emolumentos de los dirigentes sobre los de los trabajadores más humildes. Por otra parte, hay que excluir también el que las diferencias sociales, ponderadas y constructivas, vengan ligadas simplemente al hecho del nacimiento y de la herencia, en vez de ir ligadas principalmente a las cualidades y capacidad de esfuerzo de los individuos. En este último sentido se imponen la apertura real de todos los grados de la enseñanza y de la capacitación precisamente a los más aptos, y una estructuración insprivatística y fiscal de los patrimonios familiares y del derecho sucesorio que impida la cristalización indefinida e ilimitada de patrimonios familiares totalmente al margen de la capacidad y del mérito personales.

La solución justa y humanista, exigida conjuntamente por la Filosofía del Derecho y por la visión cristiana del mundo, muy especialmente por lo que atañe a la participación en los frutos comunes dentro de las empresas o comunidades laborales, está en lograr una orgánica y ponderada diversidad, dentro de una sustancial igualdad, es decir, dentro de una real y efectiva solidaridad.

Con las anteriores consideraciones hemos dado cima a nuestra tarea de reflexión filosófica. 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. Pero este régimen debe estar sometido a condiciones severas, de modo que no anule la inalienable esencia solidaria de la comunidad laboral humana. Esto nos ha revelado hasta qué punto está tejido

de injusticias el sistema concreto de nuestro salariado, injusticias tan aceptadas que pasan con frecuencia desapercibidas aun a los espíritus más generosos y más preocupados del progreso social. Es un giro pura y simplemente copernicano lo que exige en nuestra sociedad la más estricta e indeclinable justicia. Es algo tremendo, pero es así. El filósofo se debe a la verdad. Autoridad tan poco sospechosa de injusta parcialidad demagógica como los Metropolitanos de la Iglesia española, acaban de expresarse en estos términos en Declaración colectiva de 15 de agosto de 1956:

«Es cierto que, gracias a la paz de que disfrutamos y a las leyes sociales vigentes, el nivel de vida se ha elevado en algunas zonas geográficas y sociales con respecto a tiempos anteriores. Sin embargo, no es menos evidente que hoy en España muchísimos individuos de la clase media y de los obreros cubren con dificultad las partidas más indispensables de sus modestos presupuestos, a la par que aumenta el número de ciudadanos que disfrutan de rentas reales como nunca, entre nosotros, se habían conocido.»

«Cuando en una sociedad, como norma general y permanente, se excluye al trabajo de la participación de los beneficios comunes y éstos se acumulan al capital, tal sociedad, en este aspecto gravísimo, no está cristianamente constituida. Esto ha dado origen a lo que se ha llamado apostasía de las masas. Por tanto, es de tal urgencia el poner remedio a tan graves abusos que difícilmente se hallará en la vida pública otra cuestión más imperiosa.»

Como católicos, agradezcamos la precisión de estas afirmaciones. No las dejemos pasar desapercibidas.

Sin duda, la reforma copernicana de las estructuras ha de emprenderse en el plano del Derecho Público, Derecho Social, Derecho Corporativo, Derecho Laboral. Pero si no queremos ir a un puro y simple colectivismo estatal, cosa que no parece conforme con una recta Filosofía jurídica, por lo menos en el presente estadio epocal de evolución sociológica de la Humanidad, la reforma ha de acometerse conjuntamente en el plano del Derecho Privado, muy especialmente Mercantil.

Si se me permite adelantar un punto de vista a título personal, diría esto. La reflexión filosófica nos ha llevado a la conclusión de que una estructuración laboral en régimen de salariado no es en principio incompatible con las exigencias básicas de una recta Filosofía jurídica. Pero, a la vez, se nos ha hecho patente una desviación medular de nuestras concretas estructuras de salariado con respecto a aquellas exigencias. Esta desviación es tan enorme que apenas cabe esperar un reajuste plenamente conforme con las exigencias de la justicia dentro del sistema. Los prejuicios son demasiado hondos. Me parece mucho más factible una evolución en el sentido de sustituir legalmente el salariado en una buena medida por la organización de las comunidades en forma de sociedad con los trabajadores. Esto ha de hacerse, como he indicado, especialmente en el plano del Derecho Mercantil. Hay que ir a una estructuración del Derecho Mercantil como Derecho de la empresa mercantil. Y en esta estructuración el salariado puro ha de que-

dar excluido. Este me parece el recto camino. El salariado quedaría principalmente como régimen insustituible para ciertas relaciones laborales de tipo civil, y había de quedar eficazmente corregido de sus abusos<sup>1</sup>.

Grave tarea la que se plantea a nuestros juristas, conjuntamente sin duda con economistas y sociólogos. Difícil y arriesgada, pero inexcusable. Admito que hay que proceder con prudencia. Pero no es prudencia la inacción, el pacto indefinido con una realidad sangrante, que no se reduce ni mucho menos a dificultades económicas, bien reales por lo demás. Prudencia y eficacia. He ahí la fórmula. Pero en último término es la eficacia lo que no puede ser sacrificado.

Tampoco puede esperarse todo del poder público. Que cada cual asuma sus propias responsabilidades. Ante todo, los intelectuales, los técnicos del Derecho y de la Economía.

Ingente es la tarea, pero es en este momento la vocación del cristiano. Y debe ser cumplida por una caridad operante. El cristianismo es la doctrina del amor. Su heraldo, Juan Evangelista, escribe en estos términos (1.<sup>a</sup> Epístola, 3, 7 ss.):

«Hijuelos, nadie os engañe: quien obra la justicia es justo, como él [Jesús] es justo; quien obra el pecado, del diablo procede, porque el diablo peca desde el principio [...]. En esto se manifiestan los hijos de Dios y los hijos del diablo: todo el que no obra justicia no es de Dios, y tampoco el que no ama a su hermano. Porque este es el mensaje que oísteis desde el principio: que nos amemos los unos a los otros; no como Caín: era de la raza del malo y asesinó a su hermano [...]. En esto hemos conocido la caridad, en que él dió su vida por nosotros; también nosotros debemos dar las vidas por los hermanos. Pues quien poseyere los bienes del mundo, y viere a su hermano tener necesidad, y cerrase sus entrañas, desviándose de él, ¿cómo la caridad de Dios mora en él? Hijuelos míos, no amemos de palabra y con la lengua, sino con obra y de verdad.»

En el Evangelio se lee una sentencia austera de Jesús (Mat. 12,30): «El que no está conmigo está contra mí; y el que no recoge conmigo, dispersa». Esta palabra alude a aquellos momentos cruciales en que es necesaria una decisión firme, en que no es posible la expectativa ni las medias tintas. Esta es precisamente la situación actual del cristiano, situado frente al Evangelio, entre el marxismo ateo y un conservatismo caduco.

Se trata de saber si tenemos fe o no en aquella palabra sobrecogedora del Hijo de Dios vivo (Mat. 25, 40): «En verdad os digo, todo lo que hicierdes con uno de estos hermanos míos más pequeñitos, lo hicisteis conmigo».

José M. DIEZ-ALEGRIA, S. I.

<sup>1</sup> En la medida en que el régimen de salariado sea sustituido legalmente por un régimen de sociedad con los aportadores de trabajo, irá también disminuyendo la necesidad de una estructuración sindical de tipo horizontal, a que nos referíamos al principio de este trabajo, y podrá pensarse en una posible estructuración sindical de tipo exclusivamente corporativo.