

ESTUDIOS

¿TIENE LA EMPRESA OBLIGACION MORAL DE AUMENTAR LOS SALARIOS INSUFICIENTES?

EL asunto que se plantea es el siguiente: Supuesto que, por decisión legal o reglamentaria del Estado, un tipo de salario *determinado* no fuera suficiente para la alimentación del trabajador y de sus familiares, ¿tendría el patrono obligación de aumentarlo hasta que llegara al límite de la justicia?

El caso no es hipotético, sino muy real; se presenta y se puede presentar en diversas naciones.

Dado lo delicado del asunto, exponemos nuestras ideas, no sin desear que otros también lo expongan, a fin de que pueda hacerse luz sobre este delicado punto.

* * *

Supuestos

Durante varios años ha sido corriente en diversas naciones—y aún lo es en algunas—la fijación de tipos obligatorios de salario por el Estado o por alguno de sus organismos paraestatales. No nos referimos hoy a la fijación de topes mínimos, como hacen, por ejemplo, los Estados Unidos, sobre los cuales el patrono puede aumentar el salario sin dificultad alguna por el procedimiento que guste. Pues en

tal caso aparece con claridad que sobre el salario puesto como mínimo, si éste no es suficiente a la sustentación del trabajador y de su familia, hay obligación de justicia (supuesto un trabajo justo y honrado por parte del trabajador) de elevar el tipo hasta que llegue a la justa y completa satisfacción de las necesidades de una familia obrera, *sobria y honesta*.

Subrayamos estas palabras, porque bien se deja entender que, tratándose de los tiempos presentes, no todas las familias obreras, ni mucho menos, llevan una vida sobria y honesta en cuanto a sus gastos, aumentados muchas veces más de lo conveniente en espectáculos y diversiones, que deberían ceder el paso a otras más apremiantes necesidades.

Porque, aun dado que sea justo y conveniente que las familias obreras tengan su descanso y su reposo, también lo es que lo tengan de un modo razonable y, por tanto, adecuado a sus ingresos.

* * *

Nos referimos al caso en que el Estado o algún organismo paraestatal imponga en sus Reglamentaciones de trabajo tipos de salarios *máximos* que no puedan subirse *legalmente* por el patrono, o tipos que, llamándose *legalmente* mínimos, en realidad, desde el momento en que no pueden subirse de hecho por el patrono, porque no se lo permiten, tales toques mínimos se convierten en máximos. Y dado que en esta hipótesis en alguna región tal salario fuera insuficiente a todas luces para la satisfacción de las necesidades del obrero y su familia, se pregunta si el patrono está moralmente obligado a aumentarlo por su cuenta hasta que llegue, por lo menos, al límite mínimo de la justicia natural.

Esta imposibilidad o dificultad de subir los salarios máximos puestos por el Estado se dan en general en situaciones difíciles de la Economía nacional, de penuria de materias primas, de exigencia de un paro forzoso, de peligros de alza de moneda, de inflación o de otras causas que pueden impulsar de algún modo a esas determinaciones el ánimo del legislador.

Normas generales

Hay que *presumir*, en general, que los salarios fijados por el Estado son justos; porque el Estado conoce la situación de los trabajadores, los precios de los alimentos, habitaciones y vestidos, los rendimientos del trabajo; porque se supone tiene buena voluntad en defender, aun material y económicamente, a sus súbditos trabajadores que representan la mayoría de la nación.

Pero esta presunción de derecho puede resultar fallida por cualquier concepto; y puede llegar a conocer el patrono con certeza la insuficiencia de los salarios fijados. Este es el caso que se discute.

Del mismo modo que en un régimen normal de precios el precio normal y el corriente, más o menos, o se confunden o muy cerca se siguen, aunque a veces, por escasez de productos o por monopolios, o por otras razones, se disocian; así también puede ocurrir con los salarios estatal y justo. Pueden ser iguales, pero pueden disociarse.

Y así, como cuando existe una evidente disociación de los precios normales y corrientes, no se puede por manera alguna admitir como justo cualquier precio corriente sin razones proporcionales para ello (el estraperlo precisamente se basa en la disociación más o menos forzada de estos precios); así también, conocida ciertamente la disociación entre el salario fijado como justo por el Estado y el que debería fijarse, no puede aceptarse sin discriminación cualquier salario.

* * *

Las situaciones que al patrono se le presentan ante este problema pueden ser muy distintas.

Aparece una dificultad, aunque pequeña: la necesidad de pedir permiso para aumento de salarios a los organismos de un Ministerio (como ocurre en España de ordinario, donde se ha de pedir permiso a la Delegación de Trabajo si la empresa es menor de 50 obreros, o a la Dirección General de Trabajo si es mayor).

Supongamos que este permiso se concede. Entonces la elevación de salarios exigirá al patrono el aumento de otras cuotas. Adviértase que todo aumento de salarios trae consigo una *automática* elevación en el porcentaje de las cuotas de previsión social (subsídios familiares, de vejez, etc.), y que ha de contarse también. Si se tiene en cuenta que este porcentaje de previsión social y de salarios de domingos, etc. sube en España a más de 100 por 100, mientras que en Francia es un 42 por 100, se advierte que una simple alza de salarios trae consigo otra equivalente en cotizaciones anejas, y algunas veces la del seguro de enfermedad, sin que beneficien más al trabajador.

Supongamos que tal autorización, por razones que el Estado no dice, pero que puede presumirse que las tiene, no se conceda, y que puede suponerse que son más fuertes que las de un patrono particular; supongamos que el patrono suba estos topes hasta los límites de lo justo, pero que, en admitiéndose por los Inspectores de Hacienda como legal tal aumento, se tomen las cifras de aumentos como beneficios ocultos y se graven no solamente con los impuestos ordinarios, sino aun con multas y gravámenes extraordinarios. El peligro del patrono aparece también en este caso.

En los últimos casos reseñados queda todavía la dificultad no pequeña de la competencia. El patrono justo y generoso queda en peor situación que el que no admite aumentos de ninguna clase. Y tal diferencia, que puede suponer muchos miles de pesetas, viene a ser otro gran obstáculo para el patrono en el orden económico, o aun fuente de pérdida o de ruina para su empresa.

No se puede negar que las razones arriba apuntadas en favor del patrono son graves, y que ante una presunción de salario legal usto pueden mantenerse como válidas, aun conociéndose claramente la insuficiencia del salario tope. ¿No suele decirse que para la fijación de un justo salario han de tenerse en cuenta la sustentación de la familia trabajadora, la situación de la empresa y el bien común? Lo cual quiere decir que en estas circunstancias en que el patrono no vea la situación clara no estará obligado a elevar los salarios prefijados.

Si la injusticia e insuficiencia del salario tope apareciera realmente manifiesta, entonces la obligación de subir los topes parece más clara, a no ser que muy grandes daños que por ello podría sufrir el patrono le pueden impedir hacerlo. Pero han de ser realmente graves o muy graves, porque en este caso la obligación es mucho más clara y salta a los ojos.

Siempre ha de tenerse en cuenta la condición arriba expresada al hablar del salario justo; que responda a las necesidades de una familia obrera *sobria y honesta*. En esta hipótesis es donde tienen valor esas argumentaciones.

* * *

Alguien ha propuesto que en estos casos en que el salario no era justo se podría dar el salario marcado como tope y añadir por una participación de beneficios el complemento que faltara. La solución, en principio, es buena; solamente que esta participación de beneficios no lo sería en realidad, sino una compensación y complemento del salario no justo para que llegara al nivel de la justicia.

La participación de beneficios, tal como la entienden las modernas corrientes americanas, donde se está extendiendo muy ampliamente, tiene como norma fundamental y supuesto inexcusable el que se ponga después de pagado un salario total y absolutamente justo. Y así es como, lógicamente, procede.

Pero con esta participación de beneficios, que en tal caso sería inexcusable, puede ocurrir la misma dificultad que con los aumentos de salario: que la superioridad no lo admita: que las cantidades entregadas como participación no sean tenidas en cuenta en la tributación como salarios y participaciones, sino solamente como beneficios ocultos, y que, aumentado el costo de producción, la competencia sea mucho más dura para estas empresas que para las otras, en cuyo caso las dificultades quedan en pie.

II

Hasta aquí se supone un ambiente de máxima honradez y de auténtica o casi auténtica imposibilidad de mejorar los topes de salarios.

Pero ¿es ésta la situación *real*, al menos en muchos casos?

Porque si no lo es, si las dificultades no tienen ese volumen de realidad que hemos destacado, la justicia natural ha de exigir la obligación natural de subir los salarios insuficientes hasta el tope mínimo justo necesario.

Para ello tienen algún valor las indicaciones que a continuación se expresan.

Todos estos topes máximos de salarios se suelen poner en economías más o menos descoyuntadas, en las cuales frecuentemente los beneficios suelen ser grandes y de margen para esto y para mucho más. Entonces ya el caso cambia y la obligación se manifiesta más fuerte.

Además, no se ve como no se puede usar el procedimiento del *sobre azul*.

El *sobre azul* (lo sabe todo el mundo) consiste en la asignación de una cantidad mayor o menor, conforme a la categoría y los rendimientos de los altos empleados, que se entrega, por fuera de contabilidad, con ocasión de unas Navidades o de fin de año. Sobres azules que llegan en grandes empresas a conjuntos de centenares de miles de pesetas o quizá más, que salidas de la contabilidad pasan de la empresa al dirigente o alto empleado de la misma.

Supongamos—pensado mal—que tales asignaciones se escamotean de la contabilidad oficial; ¿no había la misma posibilidad de algún otro escamoteo de sobres azules que suplieran las deficiencias de los salarios inferiores?

Y si hemos de cotejar unos sobres azules con otros, en el orden de la justicia nos encontramos con que los sobres azules de los altos empleados más que de justicia son de benevolencia, mientras que los sobres azules de los asalariados más que de benevolencia serían de justicia, y si algunos hubieran de prima, serían los de justicia.

Y no se puede objetar la dificultad de que el procedimiento implicaría un quebrantamiento de la ley. En primer lugar, porque el quebrantamiento existe ya en la donación de los sobres azules a los altos empleados, y en segundo lugar porque en la donación de los sobres azules dados en justicia como compensación a lo que faltaba es, si se quiere, un que-

brantamiento de una ley en sí injusta, y que en tal caso no obliga y que, por no obligatoria, no se quebranta.

Supongamos, pensando bien, que las asignaciones de los sobres azules pasan por contabilidad. Vamos por buen camino.

Las Reglamentaciones de trabajo permiten de ordinario un régimen de premios en metálico. En tales casos parece obligado el sistema de *premiación* a los trabajadores que no han recibido su justo salario. El régimen ve un modo de compensación necesaria.

* * *

Ignoramos cuál ha sido la situación real de las empresas ante estas situaciones de hecho, pero creemos que la mayoría de ellas se han adherido a los términos legales y no han pasado más allá. Y creemos también que en gran parte de estas empresas ha habido beneficios extraordinarios o archiextraordinarios, con los cuales se hubiera podido y debido suplir la falta de los Reglamentos estatales, si la falta ha existido. Lo que sí es imperdonable, a nuestro juicio, y peca contra la justicia por dos conceptos es el que las empresas que han ganado extraordinariamente por métodos de estraperlo no hayan aumentado en una u otra forma, visible u oculta, los salarios insuficientes; porque injusticia es vender a estraperlo; e injusticia que (de no haber razones poderosísimas en contra) va contra la justicia conmutativa; y, al mismo tiempo, injusticia es no haber querido suplir lo que pudieron y debieron suplir en los salarios inferiores con los beneficios extraordinarios.

JOAQUÍN AZPIAZU