

## PRESENTACIONES

**E**l salario es una de las piedras angulares del contrato de trabajo. Y el contrato de trabajo es el núcleo generador de toda la riqueza del Derecho del Trabajo. Salario y jornada son los dos principales contenidos del contrato. Y lo son, no solamente en su aspecto económico sino también en el jurídico. La esencia del contrato radica en el intercambio de la prestación laboral –durante un tiempo–, a cambio de una remuneración.

Ya en 1975, decía yo que «el contrato de trabajo se halla estructurado desde siglos en el esquema del cambio y no en el asociativo. Se permuta trabajo por remuneración. Con la revolución industrial el sedimento gremial se aviva en proporciones gigantescas y comienza la explotación masiva de muchos por unos pocos. Entre otras razones, por la necesidad de capitales ingentes para el funcionamiento de empresas basadas en la máquina, y por tanto en la inversión dineraria más que en el genio creador. El genio se paga como un factor más del coste productivo. Se disocia el maestro del empresario.

Pero al coincidir el fenómeno con un incremento demográfico intenso –la ‘pasta humana’ a que se refirió Ortega– y un exceso de mano de obra se aprovecha la ocasión para rebajar el salario al mínimo exigible que, por desgracia, no coincidía con el vital. Así, desde los comienzos del maquinismo, la lucha por las mejoras retributivas ha sido una de las banderas principales del movimiento obrero».

Pero dentro de la lucha sindical por la mejora cuantitativa de los salarios, ha sido muy importante la cualitativa, es decir la diversificación de los conceptos salariales. La complejidad jurídica de la retribución total que percibe el trabajador, deriva de criterios económicos. Toda la abigarrada gama de conceptos salariales ha procedido de que se ha cuarteado el esfuerzo global pagando exactamente cada modalidad de la prestación, con lo que el salario está coloreado de una fuerte incertidumbre cuantitativa.

Y dentro de la compleja estructura del salario total tiene una indudable importancia la calificación de una partida como salario o no. Y la tiene por la inmediata repercusión que tiene la solución que se dé, en la cotización en la seguridad social. Se ha producido una importante evolución en la materia y así se ha considerado salario la opción sobre acciones (stock options), los pagos de beneficios sociales y en general no solo lo que directamente corresponde al pago del trabajo prestado, sino también a lo que se percibe «con ocasión» del mismo. Se ha producido una transmigración del concepto de accidente de

trabajo que no es solo el sufrido en el trabajo sino también el que se produce «con ocasión o por consecuencia» del trabajo prestado.

Pero en los momentos actuales, con la trascendental influencia que ha tenido la crisis económica en las relaciones laborales, lo que cobra protagonismo es el coste salarial ya sea en su montante final como en la estructura del mismo que se pretende sirva para una mejor correlación de cuantía salarial/incremento de la productividad. Eso es algo racional y positivo siempre que el importe asegurado por el desarrollo normal del trabajo sea adecuado o como decía el art. 27 del Fuero de los Españoles, de la época franquista, «todos los españoles serán amparados por el Estado en su derecho a una retribución justa y suficiente, cuando menos, para proporcionar a él y a su familia un bienestar que les permita una vida moral y digna». La realidad dejó muy malparado ese propósito, pero su contenido sigue teniendo una actualidad permanente.

En los actuales momentos, la economía está ganando la batalla de la eficiencia con un gran coste laboral. La modulación de los salarios no puede llevar a unas cuantías indignas de los mismos. Ello no solo tiene unas consecuencias negativas para los trabajadores, sino también para toda la sociedad. Y si creamos una sociedad febril, ansiosa, inestable y nómada terminaremos con la prosperidad de nuestras empresas.

En la solución de la lucha entre la eficiencia económica y la protección social, yo prefiero escuchar a economistas moderados que a los que buscan la culpabilización del Derecho del Trabajo como origen de todos los males. Prefiero la coordinación que ese unilateralismo. Y en esa línea, hace ya unos años, leía al Profesor de Economía de la Universidad de Cambridge, Ajit Singh, que al tratar de los requisitos institucionales para el pleno empleo en las economías adelantadas, concluye que «la primera medida indispensable en semejante tarea es un cambio fundamental de rumbo intelectual y del enfoque analítico del problema». Y aún me resultó más grato leer que «para el establecimiento del pleno empleo con una inflación moderada es necesario abandonar ese modelo de mercado de enfrentamiento y sustituirlo por unos dispositivos institucionales de mayor coordinación entre los trabajadores, los empresarios y los Gobiernos...».

El conflicto es inmanente a la sociedad laboral en la que vivimos, pero tal conflicto puede ser origen de avances o retrocesos, según sea enfocada su solución. Como bien distingue Hirschman, frente a los conflictos negociables (en los que se enfrentan el más o el menos), y que conducen a soluciones de compromiso, están los innegociables (en los que se oponen el uno y el otro), y que llevan a soluciones de aniquilación. Y mientras que en la etapa anterior, como nos recuerda Aramendi, la solución y consiguiente racionalización del conflicto era fundamentalmente distributiva –reacomodación de poderes y bienes entre las partes enfrentadas– en la época posindustrial la racionalización del conflicto pasa por encontrar soluciones en las que ambas partes ganen y ninguna pierda. El problema

por tanto no será tanto cómo distribuir los beneficios del trabajo, sino que haya beneficios que repartir. No cargar todo el coste de un lado de la balanza, de modo que la prosperidad económica y la competitividad se logren con mínimos sociales, ni que el bienestar social se alcance a costa de la empresa. Bien puede decirse en esa visión de enriquecimiento fructífero del conflicto, que lo que es bueno para la empresa es bueno para los trabajadores.

En este número de nuestra Revista que ha coordinado con éxito el Profesor y Abogado Martín Godino, se analizan con rigor científico y conocimiento práctico varios temas esenciales en referencia a la retribución en el trabajo. Los distintos artículos de un importante valor doctrinal, como corresponde a sus autores, hacen una disección muy completa de la problemática jurídica de la retribución flexible o variable. Ana Matorras, Jesús Mercader, Francisco Gómez Abelleira y Antonio Roncero Sánchez, analizan el tema dentro de nuestro marco normativo con muy interesantes aportaciones. Y, como es propio de nuestra Revista ello se completa con los sugestivos estudios de Victoria Goode respecto al Reino Unido y Antonio di Stasi en lo que se refiere a Italia. Y finalmente la Tribuna Profesional y Sindical nos da una visión práctica y de indudable valor sobre la realidad socio-económica, con autores de la altura de S. Ruiz Gallud, Ramón Górriz y Jordi García Viña.

Creo sinceramente que es un número que contará con una acogida cálida en el mundo académico y profesional pues el tema y su tratamiento se lo merecen.

**JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA**

*Catedrático de Derecho del Trabajo*