

SALARIO Y RENDIMIENTO

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo como actividad productiva fue siempre retribuido según criterios en consonancia con la organización económica del momento. La evolución de una produjo y condicionó así la de otros; y por eso todo cambio, no ya estructural sino de orientación, en aquélla, habría de repercutir necesariamente sobre éstos.

1. La época artesanal, donde, desde el punto de vista económico, era el trabajo por cuenta propia fenómeno laboral prevalente, conoció una forma de remuneración del mismo íntimamente vinculada al resultado obtenido.

Y es que el artesano, poseyendo la materia prima, los instrumentos y, naturalmente, el recurso a la propia actividad, los utilizaba, entrando todos, por consiguiente, como factores de costo del producto. De esta forma la retribución del trabajo artesanal era matemáticamente una parte del precio que la obra o servicio realizados poseían en el mercado de bienes y cuyo importe total había de satisfacer el adquirente o usuario de los mismos. El valor del resultado condicionaba así, ante la imposibilidad de una desproporción económica entre sus factores: materia y actividad, la cuantía de la remuneración de esta última (1).

2. Con la Revolución industrial y la consiguiente aparición de un sistema económico: la libre concurrencia en el mercado, se inicia el declive del trabajo autónomo. El trabajo por cuenta ajena sube entonces, del brazo del maquinismo, al primer plano de la realidad laboral (2), y arrastra inevitablemente consigo una versión distinta respecto a los elementos que habrían de determinar su retribución.

En efecto, el empresario capitalista, que era el único titular de los medios productivos —la máquina—, carecía, a diferencia del artesano, de la fuerza humana a aplicar sobre aquéllos. Debía, pues, contratarla; y, al hacer-

(1) V. GUIDOTTI: *La retribuzione nel rapporto di lavoro*. Milano, 1956, págs. 7-8.

(2) Cfr. ALONSO GARCÍA (cit. a GUIDOTTI, op. cit.): *Derecho del Trabajo*. Barcelona, 1960, t. II, pág. 432.

lo, fijaba un precio que constituía la compensación de la actividad y esfuerzo desarrollados por la misma: el salario.

Tal cambio era lógico y hasta justo. Sólo que su realización presentó vicios, desde luego extraños al anterior sistema artesanal. Así, el hecho de que en éste, el propio trabajo se retribuyese —parcialmente al menos— en atención al producto obtenido, no se repitió en la nueva estructura creada por el capitalismo. El fenómeno es explicable, ya que al ser el trabajo ajeno otro elemento a contar para el planteamiento del proceso de producción, su valor, es decir su precio, estaría sometido a la libre concurrencia del mercado, dependiendo, en definitiva, de las posibilidades de su utilización. Cuando la demanda de trabajo superaba a la oferta, el salario subía; en caso contrario, bajaba. La participación en la elaboración de un resultado que todo trabajo supone, era inoperante —no existía— como factor retributivo (3).

3. Modernamente, sin embargo, y motivada por imperativos tanto éticos como económicos, se advierte una reacción contra tal idea del salario; y de nuevo se plantea la exigencia de que éste, salva no obstante su significación social (4), se determine con una cierta consideración al valor de los resultados del trabajo que retribuye, o, lo que es igual, conforme a la efectiva aportación del mismo al proceso productivo (5).

Ahora bien, determinar dicha aportación es, en términos económicos, medir la productividad. El problema queda, así, centrado sobre este concepto.

De productividad se habla siempre con referencia a un factor o unidad de producción (6). Hay así una productividad del capital y, por supuesto, una productividad del trabajo (7). Y la noción es, lógicamente, en ambos casos la misma: relación entre el resultado producido y el tiempo necesario para obtenerlo (8). «La efectiva aportación al proceso productivo» de cada

(3) GUIDOTTI: Op. y loc. cit.

(4) Que constituye, sin duda, un logro definitivo pero que, como advierte PÉREZ BOTIJA (V. *Los salarios, su relación con la familia y el rendimiento*; R. T., septiembre-noviembre 1942, pág. 966), no nos puede hacer caer en el extremo opuesto, «despreciando el contenido económico-productivo del salario».

(5) Exigencia recientemente formulada por la «Mater et Magistra» (V. núm. 22, párrafo 1 de la Encíclica en *Nuestro Tiempo*, agosto-septiembre 1961).

(6) DANTY-LAFRANCE (L. y J.): *Práctica de la remuneración del trabajo*. Rialp, Madrid, 1960, pág. 27.

(7) V. Oficina Internacional del Trabajo: *Métodos prácticos para aumentar la productividad en las industrias manufactureras. Condiciones de la reunión de expertos*. Ginebra, 1953, 1, 5.

(8) Así, DOUHERET: «Productividad», en *Productividad y Bienestar Social*, Buenos Aires, núm. 5, pág. 114, cit. por TISSEMBAUM: *Productividad y Bienestar Social*, Argentina, 1955, pág. 21. V. la misma idea con relación al trabajo en el informe *Steel Founding*, pág. 1, cit. por GRAHAM HUTTON: *Productividad y Progreso*, trad. Díaz Andrés,

trabajador se medirá, así, según estos dos factores clásicos: resultado y tiempo.

Ambos son necesarios e interdependientes. Por de pronto, el resultado, naturalmente entendido como cantidad, pues su valor cualitativo referido únicamente a la aportación del trabajador no puede determinarse matemáticamente (9); y también el tiempo, sin cuyo concurso toda valoración del primero sería, evidentemente, inane. Tal exigencia se desprende, además, del concepto mismo de productividad. Si ésta en la empresa se mide según los criterios citados, es lógico que ellos jueguen también en la determinación de la retribución de uno de los factores que la hicieron posible.

Resultado y tiempo constituyen así la base adecuada de todo sistema salarial (10).

II. LA CORRESPONDENCIA ENTRE SALARIO Y RENDIMIENTO

A) *Tiempo y resultado en la determinación del salario*

Dicha realidad es tan evidente como para inspirar una de las clasificaciones típicas en materia de salarios. En efecto, la doctrina tradicional habla de salarios por tiempo o por rendimiento, según sea el tiempo o el resultado, módulo elegido para la determinación de los mismos (11).

Sin embargo, la distinción no puede ser absoluta en el sentido de que sus

Barcelona, 1957, pág. 3; FURESTIE: *La productivité*, trad. española, Buenos Aires, 1954, pág. 42, cit. por TISSEBAUM: Op. y loc. cit.; e implícitamente, DANTY-LAFRANCE: Op. y loc. cit.

(9) Valorar económicamente la función que junto al capital tiene el trabajo en la elaboración del producto constituye la tarea decisiva para el hallazgo del salario justo. En este sentido la calidad del trabajo opera para la determinación del salario, a través de un coeficiente fijo de carácter relativo —pues en apreciación absoluta es puramente discrecional—, estimado según la concreta especialidad laboral de cada trabajador (clasificación profesional). V. DANTY-LAFRANCE, cit., pág. 68.

(10) Así, DANTY-LAFRANCE: *Ibidem*.

(11) V., por ejemplo, BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, 3.ª edición, vol. I, pág. 423; PÉREZ BOTIJA: *Derecho del Trabajo*, 6.ª ed., pág. 213; ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1957, pág. 129; ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, t. II, págs. 456-60; BORRAJO DACRUZ: *Derecho del Trabajo*, 1960, página 121. En Derecho extranjero, v. RIVERO-SAVATIER: *Droit du Travail*, 1960, páginas 398-99; DURAND: *Traité du Droit du Travail*, t. II, pág. 604; SANTORO PASSARELLI: *Nozioni di Diritto del Lavoro*, Napoli, 1961, pág. 184; KASKEL-DERSCH: *Arbeitsrecht*, 1957, págs. 155-56.

términos se excluyan mutuamente. Es más: ambos son interdependientes; de lo contrario, la pretendida conexión entre salario y producto se perdería.

1. Sin duda, es el contrato cuya prestación retributiva se fija en atención al tiempo, la figura donde el resultado del trabajo carezca aparentemente de toda relevancia. El hecho se traduce incluso en la misma noción del salario por tiempo, donde la correspondencia entre ambos términos se presenta conceptualmente perfecta.

Es, sin embargo, indudable que el tiempo no opera como factor autónomo en la determinación del salario. Externamente, sí vale como unidad de cálculo de la retribución, pero porque actúa sobre la base previa de un coeficiente estimado sobre todo en función del resultado. El empresario retribuye por tiempo; pero porque ello no impide que espere algo de la prestación del trabajador: la obtención de un resultado (12). De ahí que éste juegue también en el cálculo de la tarifa salarial bajo la forma de un presupuesto o presunción: la de que el trabajador suministre en un período de tiempo una cierta cantidad de producto, o lo que es igual, alcance —en frase de algunos autores— un determinado rendimiento (13).

El resultado no es así extraño en la determinación del salario por tiempo (14). Se prevé e incluso se cuenta con él (15); lo que ocurre es que se constata indirectamente: a través del tiempo (16). Este sólo es instrumento de medición del trabajo efectuado y, desde luego, base para el cálculo de la retribución.

2. También el salario por unidad de obra, que se determina según el resultado, requiere el concurso del otro factor: el tiempo (17). Es cierto que, a primera vista, esta modalidad retributiva se encuentra muy estrechamente vinculada al producto del trabajo, en una palabra, a la efectiva aportación del mismo al proceso productivo. Pero si ésta, como se advirtió, se mide siempre

(12) V. ALONSO GARCÍA, cit. a BARASSI: Op. cit., pág. 373.

(13) V. BARASSI: *Il Diritto del Lavoro*, Milano, 1957, t. III, págs. 91 y 103, y GUIDOTTI: Op. cit., pág. 153; al aludir ambos a la «cantidad de trabajo»; MAZZONI: *Manuale di Diritto del Lavoro*, Firenze, 1958, pág. 366, y CASSI: *La retribuzione nel contratto di lavoro*, Milano, 1954, pág. 65, al referirse al resultado. Cfr. también DE LA CUEVA: *Derecho mexicano del trabajo*, México, 1960, t. I, pág. 643, op. cit., pág. 184 cit.

(14) Así, SANTORO PASSARELLI: Op. cit., pág. 73.

(15) Ello hasta tal punto cierto que normalmente se concede al empresario la facultad de aplicar sanciones para el caso de su rendimiento defectuoso; v., por. ej., RIVA SANSEVERINO: Op. cit., pág. 155.

(16) BARASSI: Op. cit., pág. 91. Así, también SANTORO PASSARELLI: Op. cit., página 184, cit.

(17) Aunque, por definición, se excluya toda referencia a la duración del trabajo, véase, por ej., ARDAU: *Corso di Diritto del Lavoro*, Milano, 1960, vol. I, pág. 247.

en relación con la unidad de tiempo, es lógico que tal factor cuente también en el cálculo de la retribución por resultado (18). El empresario, interesado en la productividad de su empresa, remunerará al trabajador, sí, según la tarea hecha, pero presumiendo un tiempo: el que aproximadamente estime necesario para la realización de aquélla.

El papel del resultado es, entonces, idéntico al que tenía el tiempo en el supuesto anterior: servir de módulo de la cantidad de trabajo y, por supuesto, de base para el cálculo salarial.

3. Todo ello demuestra la existencia de un nexo entre ambas formas retributivas. Desde luego, este hecho en modo alguno empaña la clásica distinción; simplemente la reporta a su verdadero sentido. Porque independientemente que se remunere según uno u otro procedimiento, el trabajo conserva función de participar aportando, en el proceso productivo. Lo único que le interesa al empresario es calibrar —para su relación con la de otros— la aportación de cada trabajador, o, lo que es lo mismo, medir su rendimiento; y es entonces cuando puede acudir a uno cualquiera de los factores citados. Pero como ocurre que es respecto de ellos que se determina el salario, automáticamente se produce la conexión de éste con el rendimiento. Ello es lógico. No en vano se dice que los dos sistemas calculan, si bien de modo diverso, la proporcionalidad entre trabajo y retribución (19). Por otra parte, si los factores en que se inspiran eran los propios de la productividad considerada en abstracto, también deben serlo de la misma en el plano concreto de cada trabajador.

La distinción de ambas modalidades retributivas es así la de simples técnicas de remuneración. Y es que las dos pretenden un mismo cometido: fijar la correspondencia entre salario y rendimiento.

B) Fórmulas jurídicas: rendimientos fijos y variables

Pero sólo lo pretenden, porque en cualquiera de ambas existe un factor que no se vincula al salario para su determinación; y tal correspondencia con el rendimiento sólo puede lograrse cuando sean ambos elementos los utilizados a dicho efecto: es el caso del salario por tarea.

1. Este sistema de remuneración, resultante de una combinación de las

(18) En este sentido, v. ARDAU: *Corso...*, cit., v. I, pág. 243; CASSI: *Op. y loc. cit.*; MAZZONI: *Op. y loc. cit.*; SANTORO PASSARELLI: *Op. cit.*, pág. 73 cit.; RIVA SANSEVERINO: *Il contratto individuale di lavoro*, en BORSI-PERGOLESSI: *Trattato di Diritto del Lavoro*, Padova, 1958, v. II, pág. 77; DE LA CUEVA: *Op. y loc. cit.*

(19) RIVA SANSEVERINO: *Op. cit.*, pág. 77.

anteriores, se caracteriza por su doble conexión al tiempo y al resultado, pues mediante ella el trabajador es retribuido según el producto que se obliga a obtener en una cierta unidad cronológica. Se trata así de una forma salarial mixta (20) y, en consecuencia, determinada según el rendimiento (21).

Modernamente, sin embargo, y como una especificación del salario por tarea, ha surgido una modalidad retributiva que tiene por base un nuevo concepto: el rendimiento mínimo.

La idea de establecer unidades de rendimiento que sirviesen de base para el cálculo salarial no es nueva. Antiguamente éstas se fijaban en atención al promedio de los resultados alcanzados por obreros selectos que trabajaban durante algunos días (22). Sin embargo, una consideración científica del fenómeno a través de la medición exacta de los tiempos de trabajo, no se dió hasta épocas recientes (23). Con ello se ve realizada y de modo bien preciso, la vieja aspiración: fijar para cada tipo de trabajo —y entre los que admiten el sistema— rendimientos medios que puedan ser después exigidos a cada trabajador en concepto de mínimos (24).

Es claro que esta idea tiene un campo importante de aplicación: el de los contratos con retribución por tiempo (25), ya que el hecho de establecer un rendimiento mínimo deja inalterado el juego de las obligaciones fundamentales. Sólo concreta —especificándola— la prestación de trabajo; pero no afecta para nada a la determinación del salario, que permanece invariable. Ello no quiere decir que falte la correspondencia entre aquél y el rendimiento. Todo lo contrario, ya que, al ser éste fijo, la retribución puede calcularse indistintamente por unidades de resultado o de tiempo; en definitiva, de rendimiento.

(20) BORRAJO: Op. cit., pág. 121; ROUAST-DURAND: *Précis de Droit du travail*, París, 1957, pág. 409; DE LA CUEVA: Op. cit., t. I, pág. 643.

(21) En este sentido ALONSO GARCÍA estima que tal como es considerada en nuestro Derecho (sin duda, del modo más genuino; v. DE LA CUEVA: Op. y loc. últ. cit.), dicha forma retributiva «puede quedar reducida, en algunos casos, a remuneración por rendimiento; v. op. cit., pág. 460.

(22) V. BORRAJO: Op. cit., pág. 45.

(23) Concretamente, fué TAYLOR (v. DANTY-LAFRANCE: Op. cit., pág. 68) el iniciador (op. cit., pág. 374), en 1903, del método.

(24) Así, ALONSO GARCÍA (op. cit., pág. 374), para quien el rendimiento mínimo se debe considerar como el «medio normal en la industria y función de que se trate».

(25) Es precisamente en ellos donde tiene su único sentido. Nace así, bien por ley, convenio colectivo o cláusula contractual (v. ALONSO GARCÍA: Op. cit., pág. 374), el deber de alcanzar un cierto rendimiento. V. a este respecto, RIVA SANSEVERINO: Op. cit., pág. 162, y BARASSI: Op. cit., t. II, pág. 265, y *Elementi di Diritto del Lavoro*, Milano, 1955, pág. 185.

Pero, además, dicha interdependencia, que de algún modo se buscaba en el sistema de salario por tiempo, se refuerza con la fijación del rendimiento, pues cualquier disminución del mismo, imposible muchas veces de precisar en aquélla, se acusa automáticamente, provocando un incumplimiento de contrato, con los consiguientes efectos sobre la obligación retributiva (26).

La cláusula de rendimiento mínimo produce así, donde pueda establecerse, un fuerte impacto sobre la remuneración por tiempo. Esta deja ya de serlo para determinarse según rendimiento fijado de antemano. Con ello se ha logrado, sin embargo, la correlación entre las prestaciones fundamentales del contrato de trabajo. Salario mínimo por rendimiento fijo sería el esquema jurídico en que cristalizaría esta modalidad retributiva.

La cual no es, sin embargo, única en esta búsqueda de una solución salarial que integre tiempo y resultado en función del rendimiento. Además, su campo de aplicación resulta muy limitado por su inidoneidad desde el punto de vista práctico (27) para cualquier tipo de trabajo que escape a la exigencia de una productividad fija (28). Pese a todo, y justamente por su simplicidad conceptual, constituye el punto de partida necesario de los otros tipos, más complicados de retribución según rendimiento.

Porque, en principio, esta fórmula más que un valor propio, dados los escasos supuestos en que merece aplicarse, tiene otro instrumental: el de servir de fundamento para establecer salarios en razón de rendimientos superiores al mínimo; factores ambos que nunca podrían calcularse sin el previo conocimiento de este último. Pero como, además, tal fenómeno es el más común en el mundo del trabajo, dadas las inevitables fluctuaciones de la productividad (rendimiento) laboral, resulta que el sistema del salario según rendimiento mínimo es de necesaria utilización —al menos como presupuesto necesario— en todas aquellas actividades —las más— que admiten una superación de estos topes fijos. Tal idea encuentra expresión en la especie retributiva de los incentivos (29).

(26) V. esta interrelación entre obligación de rendimiento y retribución en MANCINI: *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957, pág. 42; también BARASSI: *Il Diritto...*, cit., pág. 265, nota 24.

(27) Quizá por ello BARASSI la estima una hipótesis jamás aplicada; v. *Elementi...*, loc. cit.

(28) V. DANTY-LAFRANCE: Op. cit., pág. 85. Dado que, en tales trabajos como el en cadena, por ej., el rendimiento del obrero, científicamente determinado, se asegura por procedimientos mecánicos, el cálculo salarial puede hacerse perfectamente por unidades de tiempo —igual que de resultado—; de ahí que el autor no tenga inconveniente en hablar de retribución horaria.

(29) Fórmula que, al igual que la retribución por rendimiento fijo sobre el salario por tiempo, implica una superación del destajo; por ello, modernamente, tiende a su-

2. Normalmente, los incentivos, primas o premios a la producción (30) se entienden como una especie salarial mixta. La retribución del trabajador se descompone en dos partes: una fija por unidad de tiempo, considerada mínima; y otra variable en función del rendimiento, como compensación al esfuerzo del trabajador (31).

Esta última —el premio— puede, al ser en razón del rendimiento, originarse y concebirse de dos modos: por un incremento del producto en unidad cronológica, o por una disminución del tiempo en la consecución del mismo resultado. Integradas así en la remuneración mínima, constituyen los llamados salarios a primas, por piezas o por economía de tiempo (32), los que, en definitiva, no hacen más que retribuir un rendimiento final.

En efecto, tanto uno como otro pueden considerarse globalmente como retribución definitiva por un resultado alcanzado en un tiempo fijo. El recurso a una división de la misma en dos partes: una por tiempo y otra por obra, sólo se explica en cuanto simplificación esquemática, pues incluso en la llamada parte proporcional al tiempo se tiene en cuenta un rendimiento: concretamente el rendimiento normal, exigible como mínimo, del trabajador (33).

No podría ser de otra forma, ya que sólo con el establecimiento de un tope fijo de rendimiento puede conocerse el momento a partir del cual comenzase a jugar el incentivo. Como afirma BARASSI, estas primas, sean por aumento de producto como por ahorro de tiempo, «presuponen la predeter-

plantar a éste en muchos órdenes; v. RIVA SANSEVERINO: *Diritto...*, cit., pág. 200. Naturalmente, se habla de incentivo como concepto salarial en razón del rendimiento y no de otros factores, que BAYÓN llama *ambientales*; cfr. «Productividad y Derecho», *Punta Europa*, núms. 37 y 38 (separata), pág. 11.

(30) Aunque impropia, es ésta la denominación más generalizada. En realidad, los verdaderos premios de producción no se determinan como los citados, según el rendimiento individual de cada trabajador, sino de modo colectivo: en base a la producción de la empresa y con el consiguiente reparto entre todos los trabajadores; por eso resulta más exacto llamarlos premios por rendimiento. V. en este sentido, GUIDOTTI, cit., pág. 258).

(31) Es la noción habitual. V. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: Op. cit., pág. 426; ALONSO GARCÍA: Op. cit., pág. 373; GUIDOTTI: Op. cit., pág. 184; RIVA SANSEVERINO: *Il contratto...*, cit., pág. 199; SANTORO-PASSARELLI, cit., pág. 186; RIVERO-SAVATIER, cit., página 400; DURAND: Op. cit., pág. 604.

(32) V. DANTY-LAFRANCE, cit., págs. 102 y 113; también BARASSI: *Il Diritto...*, cit. páginas 42-43.

(33) Ello es particularmente evidente en la modalidad de salario con prima diferencial, donde el coeficiente de la prima no afecta para nada a la tarea, retribuida, según se dice, por tiempo; y en la que, sin embargo, se fija siempre un rendimiento mínimo; v. DANTY-LAFRANCE, cit., págs. 105-106. También GUIDOTTI (op. cit., pág. 185) considera indiscuso este cálculo de rendimiento en la tarifa horaria del salario como premio de producción.

minación de un cierto rendimiento (léase resultado) al que el trabajador puede llegar en un cierto tiempo» (34). La noción de rendimiento mínimo es así lógica a efectos de integrar la de retribución con incentivos.

Pero, además, en alguna modalidad de este último, como es la del salario a prima por piezas, el rendimiento cumple otra función, aparte la de determinar el comienzo de la aplicación del incentivo, pues resulta que, a diferencia de otras formas, como la retribución con prima diferencial, el coeficiente por rendimiento se aplica absolutamente a todas las unidades realizadas, incluso a aquellas que, por estar comprendidas en el concepto de mínimos de producción, se remunerarían convencionalmente según el tiempo (35) (hecho por demás explicable, ya que, como se dijo, la utilización en este caso de uno y otro módulo —tiempo o resultado— es indiferente). De ahí cómo el salario con premio escapa, en una consideración global, a la clásica bipartición en los conceptos de básico por tiempo y complementario por prima. En realidad, todo él remunera un rendimiento medido en forma total (36), que, al no constituir, por otra parte, obligación alguna para el trabajador, se haya sometido en su cuantía a evidentes fluctuaciones. La fórmula jurídica del incentivo podría muy bien, entonces, ser ésta: salario por rendimiento variable.

3. El rendimiento se presenta así como el correspondiente más adecuado del salario; lo que es lógico, pues, en definitiva, no supone más que un cómputo de la prestación de trabajo, a la que debe ir inexorablemente ligada la prestación retributiva. Ello es tan cierto que incluso, como se vió, fué buscado a tientas con los modos clásicos de remuneración por tiempo o por obra (37). Sólo cuando los sistemas de medición laboral se perfeccionan ha sido posible utilizarlos directamente. Por eso no es extraño que en la actualidad constituya, al menos como aspiración en gran medida satisfecha, la base normal de cálculo de los salarios.

Pero, además, la retribución por rendimiento, aparte de realizar la pretensión de las por tiempo y resultado, ha aprovechado los métodos diferenciales de ambas. Es indudable que la primera perseguía inmediatamente, a través de su vinculación a la jornada, una ordenación y control de la acti-

(34) V. op. y loc. últ. cit.

(35) V. DANTY-LAFRANCE, cit., pág. 104. Es el *cottimo misto* de la doctrina italiana distinto del *premio di rendimento*, que es un salario con prima diferencial; v. la distinción en GUIDOTTI, cit., pág. 185.

(36) En este sentido, DURAND (op. y loc. últ. cit.) lo califica, frente al salario por tiempo (*au temps*) o por obra (*aux pièces*), de retribución por rendimiento (*au rendement*).

(37) Con razón afirma ALONSO OLEA (v. *El despido*, cit., pág. 131) que «el empresario que contrata a destajo lo hace siempre sobre la base de que existe un rendimiento medio o mínimo que en todo caso el contrato autoriza a obtener».

vidad del trabajador; inversamente, la segunda buscaba, mediante el estímulo pecuniario, una más intensa utilización de las energías del mismo. En suma, dos recursos diferentes para un mismo objetivo. Pues bien, ambos se encuentran también en el salario por rendimiento.

No es difícil demostrarlo. En primer lugar, la adecuada fijación del tiempo del trabajo se logra perfectamente con el establecimiento de un rendimiento mínimo, pues éste determina el tiempo en el que se ha de conseguir el resultado previsto. Pero, además, con el sistema de incentivos, esa idea de estímulo ínsita en el destajo encuentra una plena actuación, ya que la cuantía final de la retribución dependerá lógicamente del número de unidades efectuadas.

El salario por rendimiento se evidencia como una síntesis a la vez superadora y perfecta de las citadas formas retributivas. Si, por un lado, las complementa al apoderarse de sus específicas técnicas, por otro, las plenifica al entrañar un rotundo logro de la común pretensión que las anima. No cabe duda que, en este sentido, constituye, desde el plano estrictamente jurídico, el paso decisivo hacia esa exigencia de que la remuneración del trabajo se corresponda con la efectiva aportación del mismo al proceso productivo.

III. EL PROBLEMA EN DERECHO ESPAÑOL

A) *La situación antes del Decreto de 21 de septiembre de 1960*

Salarios por unidad de tiempo y de obra, y salarios fijos y variables por rendimiento, son las formas retributivas fundamentales en la ordenación legal española de este período.

1. Los primeros se hallan previstos en la Ley del Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944. Efectivamente, el artículo 38 reconoce dos tipos de retribución: uno, en el que «sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada» (unidad de tiempo); y otro, en donde «sólo se atenderá a la cantidad y *calidad* de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido (unidad de obra). En ambos, pues, sólo los criterios de tiempo y resultado presiden exclusivamente, dentro siempre de una significación económica (38), su determinación.

(38) Naturalmente, se excluye toda significación social, pues en este sentido juegan los mínimos legales. Para el destajo es particularmente relevante el artículo 40 donde se prevé, subsidiariamente, la aplicación del jornal mínimo para el caso de que el trabajo «no diera el rendimiento debido... a causa de defectos probados de los ins-

2. Pero a renglón seguido, la ley se preocupa de reconocer variantes de los mismos que, justamente por implicar una alteración paralela de los esquemas originarios, los acerca, precisando —desde el punto de vista conceptual, al menos— una común calificación.

En efecto, la misma definición del salario por tiempo contiene un inciso de orden excepcional al admitir la posibilidad que en el contrato se estipule un mínimo de obra (39). Hay en ello no sólo una alusión del resultado, sino una fijación del mismo, fijación que se conecta automáticamente —dado el módulo empleado— a la unidad de tiempo. Decididamente: lo que una cláusula en tal sentido permitiría establecer no es otra cosa que un rendimiento fijo (40).

Pero también la retribución por obra de la L. C. T. presenta, al introducir un elemento extraño —el tiempo— en su clásico esquema, una desviación conceptual. En efecto, el citado artículo 38 declara que «en caso de haberse estipulado plazo para la conclusión del trabajo u obra, deberá terminarse dentro de él». Nuevamente aparece, pues, la típica combinación de tiempo y resultado, lo que, en suma, avoca una vez más al salario por rendimiento (41).

He aquí cómo dos pactos adicionales pueden acercar hasta la confusión a formas retributivas diametralmente opuestas. En ambos casos se trata de algo —una obra o trabajo— a realizar en un cierto tiempo que se retribuye como un todo. Si después se dan en la práctica matices diferenciales respecto al

trumentos o materiales suministrados por el empresario, o por cualquiera otra circunstancia que dependiera de éste». V. esta garantía en BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: Op cit., página 425; cfr. también ALONSO GARCÍA, cit., pág. 457; y PÉREZ-BOTIJA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 213.

En este sentido, el convenio colectivo de la empresa «Roca Umbert», por ej., establece en su artículo 68 que las tarifas del destajo deben calcularse de manera que «el promedio de las percepciones de los trabajadores de la sección no sea inferior al salario base» (incrementado con el plus de actividad correspondiente).

(39) Por virtud de dicha posibilidad, PÉREZ-BOTIJA (v. *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, pág. 134) reconoce en este artículo dos tipos de salario por tiempo.

(40) V. BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: Op. cit., pág. 426. Con razón advierte ALONSO GARCÍA (v. op. cit., pág. 455, nota 38) que «esta salvedad equivaldría a convertir el salario por unidad de tiempo en salario por tarea» o, lo que es lo mismo, en salario según rendimiento fijo. V. también en este sentido, PÉREZ LEÑERO: *Instituciones del Derecho español del trabajo*, Madrid, 1949, pág. 167.

(41) En la misma dirección que ALONSO GARCÍA cuando se refería al salario por tiempo en que se hubiese estipulado un mínimo de obra, afirma PÉREZ-BOTIJA, con relación a este «destajo con garantía del tiempo invertido», que «más que de salario por destajo se habla, siguiendo a la ley, de salario por tarea»; v. *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, pág. 135. Cfr. también, del mismo autor, *Salarios*, Madrid, 1944, página 118.

modo o tiempo de pago, el hecho es accesorio. Parece indudable que al admitirlos la ley, se tratará de formas de remuneración con aplicación y sentido propios. Pero tal realidad no impide calificar el fenómeno de un modo unitario. En tal sentido las variantes que la L. C. T. reconoce a los salarios por tiempo o por obra encajan en la categoría de retribución según rendimiento fijo (42).

3. Pero no sólo ellos, sino también uno que constituye sin duda la más expresa declaración de la L. C. T. sobre esta modalidad: el salario por tarea. De él da el párrafo 3.º del artículo 38 una clara noción al considerar el trabajo que retribuye como el consistente «en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo al efecto establecido», la remuneración que corresponde a la misma será también entonces por rendimiento fijo (43).

Una particularidad contiene, sin embargo, esta forma retributiva. Y es la de abrir un portillo al rendimiento variable. En efecto, la ley considera «cumplida dicha jornada o período de tiempo cuando se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea». Pueden así existir fluctuaciones cronológicas en orden a la obtención del resultado; y esto implica ya una variabilidad del rendimiento. Ello, sin embargo, no afecta para nada a la determinación del salario, que sigue siendo idéntica. Otra cosa sería la adición de una prima por economía de tiempos. Pero, como no ocurre así, forzosamente hay que decidirse por un salario fijo, independiente de las variaciones del rendimiento. El trabajador percibirá lo mismo, emplee más o menos tiempo en la conclusión de la tarea. Lo único que obtiene a cambio, como compensación del específico esfuerzo, es una reducción de su jornada (44).

Y ya no existen, durante este período, normas de rango general que perfilen modalidades retributivas en el sentido (45) estudiado. Una disposición particular merece, sin embargo, citarse: la Orden del Ministerio de Trabajo de 19 de noviembre de 1948.

(42) En este sentido precisa PÉREZ LEÑERO (op. cit., pág. 168) que ambos son modalidades del salario por tarea, pues conjugan los dos criterios de tiempo y unidad de obra. Lo que ocurre es que en uno —salario por tiempo— el mínimo fijado es de obra, mientras que en otro —salario por obra—, es de tiempo (plazo); lo que, en definitiva, no supone ninguna variación «sustancial del concepto».

(43) Pues tiene en cuenta el tiempo y la obra. Por ello HERNÁNDEZ MÁRQUEZ (v. *Tratado elemental de Derecho de Trabajo*, 3.ª ed., Madrid, 1947, pág. 222) la califica de «ecléctica».

(44) V. BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA: Op. cit., pág. 426.

(45) Normas sobre fijación de rendimientos medios y de incentivos no faltaban en las Reglamentaciones; v., por ej., las de Industria de la Construcción y Obras Públicas (art. 52) y de la Industria Manual del Cáñamo.

4. Pese a su específico ámbito de aplicación —las industrias de la construcción y obras públicas—, se ocupa de precisar puntos tan decisivos como el establecimiento de rendimientos mínimos y la retribución correspondiente a los mismos, cuestión esta última por demás intacta en la legislación general anterior.

De esta forma se fijan unos rendimientos exigibles en concepto de mínimos y a los que irá vinculada la percepción de retribuciones también mínimas (46). Con ello se determina el contenido de las dos prestaciones fundamentales del contrato de trabajo.

La Orden llama a este tipo de retribución salario por unidad de tiempo (47), y, en tal sentido, no es más que una aplicación —en su último inciso— del primer párrafo del examinado artículo 38 de la L. C. T. Pero, como ya es sabido, y al igual que la regulada en éste, dicho salario no es más que una retribución fija por rendimiento.

Otro aspecto interesante de la disposición es la regulación de los incentivos. Aunque el objetivo fundamental de la misma sea —y así se desprende de su título— el establecimiento de rendimientos mínimos, no desconoce la posibilidad de fluctuaciones en los mismos, y por ello señala que «cuando el rendimiento del trabajo en la jornada legal sea superior al que como mínimo se establece, percibirá el trabajador sobre el expresado salario mínimo por unidad de tiempo, la parte proporcional de dicho salario correspondiente al mayor rendimiento alcanzado» (48). He aquí un ejemplo de ordenación legal de salarios por rendimiento variable.

5. Hasta aquí la situación antes del Decreto de 21 de septiembre de 1960. Importa ahora referirse al nuevo régimen jurídico que con él se inicia.

B) *La nueva ordenación legal*

Es la fundamentalmente contenida en el citado Decreto y en la Orden de 8 de mayo de 1961. Ambas disposiciones se explican por razones circunstanciales, pues obedecen a la pretensión de poner la realidad laboral a tono con la fase de reactivación prevista para nuestra economía (49). Y es que su normativa persigue —o al menos trata de conseguir— un incremento de la

(46) Cfr. art. 2.º

(47) Arts. 2.º y 3.º

(48) Art. 3.º

(49) V. BAYÓN: *La nueva regulación de los salarios en España*, Madrid, 1961, páginas 46-47.

productividad mediante la puesta en práctica del principio de rendimiento (50).

Se observa así en la misma un constante manejo de esta idea, lo que, naturalmente, tiene su inevitable repercusión sobre el salario. El fenómeno se advierte particularmente en algunos artículos del citado Decreto, caracterizables sobre todo por su portada programática. Dos de ellos merecen a tal respecto específica consideración.

En primer lugar, el artículo 2.º Decisivo desde el punto de vista conceptual, pues aborda nada menos que la definición del salario, entiende a éste como «la remuneración... que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena por unidad de tiempo o de obra..., como *contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene*». Pese a que el texto no menta el término, es indudable que esta declaración vincula al salario la noción de rendimiento (esfuerzo del trabajador y resultado del trabajo).

Pero más importante en este sentido, porque precisa lo anterior, es el artículo 5.º Así, éste prevé que, una vez cubierta la condición que la renta de trabajo (51) sea suficiente para el sostenimiento decoroso del trabajador, «*el salario será proporcionado al rendimiento y al esfuerzo*». La correspondencia entre ambos queda ya claramente anunciada (52). Pero nada más; porque otra cosa equivaldría a preterir los sistemas clásicos de retribución, es decir, por tiempo o resultado. Y esto es lo que no hace el Decreto y mucho menos la Orden de 8 de mayo de 1961.

Ello no implica que los profesados principios carezcan de actuación. No, porque efectivamente la tienen, si bien nunca con el alcance que pudiera deducirse de las expresadas declaraciones. De todas formas, el posterior manejo de conceptos como los de «rendimiento mínimo», «tarea» e «incentivo», hace pensar que aquéllas tengan un valor muy superior a las tímidas alusiones, en paralelo sentido, de la legislación anterior (L. C. T.). Y así es.

Previo tal planteamiento, ya es posible iniciar el estudio separado del perfil que estos tipos fundamentales de salario (por tiempo, obra o rendimien-

(50) Del que es una actuación, como se verá, el art. 5.º V. PÉREZ-BOTIJA: «Notas al Decreto sobre retribución del trabajo por cuenta ajena», R. D. T., IX-X, 1960, página 76.

(51) Este es el significado, sin duda exacto, que da BAYÓN a la expresión «conjunto de prestaciones» del artículo; v. op. últ. cit., pág. 62.

(52) Que el Decreto se preocupe de establecer esa correspondencia general entre salario y rendimiento es algo puesto especialmente de relieve por DEL PESO y CALVO; v. «La ordenación de la retribución del trabajo por cuenta ajena en el decreto de 21 de septiembre de 1960», R. del T., XI-XII 1960, págs. 46-47 y 67. V. también BAYÓN: *La nueva regulación...*, cit., pág. 63; y junto con PÉREZ-BOTIJA: *Manual...*, cit., I, página 425.

to) poseen en la nueva normativa. Se abordarán antes los dos primeros para considerar seguidamente el tercero.

1. A la retribución por unidad de tiempo se refiere el artículo 7-1.º cuando dice que se atenderá «para su determinación a la duración de la jornada, sin perjuicio del mínimo rendimiento exigible». Pero el salario que tal consideración merece tiene también el carácter de mínimo, como *a contrario sensu* se infiere del artículo 5.º-2 (53); conclusión posteriormente recogida por la Orden de 8 de mayo de 1961, que conceptuando la remuneración por tiempo como fijada según la duración del trabajo y el «rendimiento mínimo» (art. 1.º), la concreta en el salario hora individual (art. 10) (54).

En realidad, esta idea de incluir el rendimiento en la retribución por tiempo ya se insinuaba en el artículo 38 de la L. C. T. (55), si bien no con carácter necesario («salvo contrato en que expresamente se estipule un mínimo de obra»). En el Decreto, por el contrario, la noción de aquélla se integra precisamente con la de rendimiento. Parece entonces como si con la nueva regulación desapareciera el clásico salario por unidad de tiempo de nuestra normativa.

Pero no es así. En primer lugar, porque un decreto (y menos una orden ministerial) no puede derogar una ley (56), y también por que, en la práctica, donde sea imposible la fijación de rendimientos mínimos (57) se continuará empleando el tiempo como módulo de determinación del salario, hecho que, por demás, la vigente regulación reconoce al prever —incluso detallando supuestos (58)— la citada imposibilidad (59).

(53) Como se advirtió (v. supra), la ecuación salario mínimo-rendimiento mínimo se había establecido, si bien con alcance limitado, en la O. de 28 de noviembre de 1948 (art. 2.º). V. DEL PESO Y CALVO, cit., pág. 47.

(54) La fijación de rendimientos mínimos fué tarea abordada por las Reglamentaciones; v. por ej., la de la Industria Manual del Cáñamo o la del Sector Manual del Esparto en la Industria Textil.

(55) Tal vez por ello BAYÓN estime (v. op. últ. cit., pág. 68) que a este respecto, este artículo del Decreto contiene «una novedad más aparente que real».

(56) Aunque sí contradecirla; v. BAYÓN: Op. y loc. últ. cit. Por eso, como observa DEL PESO Y CALVO (v. op. cit., pág. 46), el Decreto no supone una derogación de la normativa, sino una simple innovación respecto a la misma.

(57) Por eso creen BAYÓN y PÉREZ-BOTIJA (v. op. cit., pág. 425) que el tasativo principio del Decreto es «más una tendencia que una plena realidad».

(58) Así, el art. 15 de la Orden cita *ad exemplum* las funciones «de mando, de revisión, control o vigilancia u otro cometido análogo».

(59) Así, el Decreto cuando presume que «no se puede llegar a la determinación de los rendimientos» (art. 5-2.º); o la Orden, cuando alude a la obligación de confección de rendimientos, salvo en caso de «dificultades técnicas» (art. 12); o, finalmente, la resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 14 de junio de 1961, en idéntico sentido que la anterior.

El salario por tiempo, es decir, aquel que sólo se fija en atención a dicho factor e «independientemente» de la cantidad de obra realizada, continúa así vigente en nuestro Derecho. Lo único, que su ámbito, al quedar constreñido por la fijación de rendimientos mínimos, se reduce. Donde ésta sea posible operarán los artículos 1-1.º del Decreto y 1.º de la Orden ministerial, en los que el tipo salarial previsto no lo es por tiempo, sino por rendimiento (60). La utilización del módulo cronológico es puramente convencional; y se hace posiblemente —ya que también podrán emplearse a tal efecto las unidades de resultado al objeto de una diferenciación nominal respecto del sistema de incentivos. La retribución contemplada en los mismos es, pues, una retribución —como la de tiempo— fija, pero por rendimiento; su estudio queda así para más adelante. Si ahora se acude a la misma es sólo para contrastar el papel y demostrar la subsistencia, en el nuevo estado de cosas, del salario por tiempo.

En cuanto al salario por unidad de obra, apenas si plantea problema conceptual alguno en la nueva normativa, pues ésta se limita a repetir (arts. 7-2.º del Decreto y 21 de la Orden) la noción de la L. C. T. En tal modalidad retributiva se atenderá al «resultado» (61), según «su cantidad y calidad» (62), sin consideración alguna —pese a la jornada legal— del «tiempo invertido en su realización» (63). El salario por unidad de obra continúa siendo de esta forma el típico salario por resultado, con una individualidad propia que lo distingue de la remuneración por rendimiento.

Las formas retributivas clásicas —por tiempo, por obra— continúan, con el perfil y alcance señalados, vigentes en nuestro Derecho.

2. Finalmente, tanto el Decreto como la Orden configuran el salario, fijo o variable, por rendimiento. He aquí el análisis separado de ambas modalidades.

a) En primer lugar, la retribución por rendimiento mínimo, que en gran parte ya quedó perfilada en el estudio del salario por tiempo. Se trata, como se vió, de un salario que tiene el carácter de mínimo y que se paga por la obtención de un rendimiento también mínimo (arts. 7-1.º y 5-2.º del Decreto y 1 y 10 de la Orden). Tal rendimiento deberá entonces precisamente

(60) Esta consideración mixta del rendimiento mínimo se revela especialmente en algunos convenios colectivos, como el de Vidrieras Navarra, S. A. (B. O. P. de Barcelona, 10 de marzo de 1962), donde concretamente se le define como «la producción que cada obrero... ha de alcanzar por unidad de tiempo» (art. 5.º).

(61) El art. 21 de la Orden de 8 de mayo de 1961 utiliza felizmente este término.

(62) Así, arts. 38 de la L. C. T.; 7-2.º del D. de 21 de septiembre de 1960, y 21 de la Orden de 8 de mayo de 1961.

(63) Arts. cit. L. C. T., Decreto.

determinarse, y a tal efecto el artículo 12 de la Orden señala que ello se realizará por ley o Reglamentación de Trabajo, convenio colectivo (64) o Reglamento de régimen interior, o, en fin, por decisión de la empresa, previa consulta a los enlaces sindicales, o remisión a los usos profesionales del lugar (65).

Ahora bien, tal rendimiento supone, como se verá, la medida de la prestación del trabajador y, en este sentido, constituye el contenido de la misma. Al fijarse un mínimo, lo que se hace es poner un límite por debajo del cual no se puede contratar; pero nada más. Por eso, rendimiento mínimo es el exigido como normal al trabajador, y en contraprestación del cual se paga un salario mínimo (66).

b) Pero no sólo la retribución según rendimiento mínimo, sino otra, la por tarea, se puede —con las debidas salvedades— incluir en el presente apartado. Esto se hizo al analizar el mismo problema en la L. C. T., y parecidamente se puede proceder aquí.

Por de pronto el Decreto no cambia el concepto. Así, el artículo 7.4.º considera la tarea como «una determinada labor» que el trabajador se obliga a realizar» en la jornada u otro período de tiempo establecido, quedando cumplida en cuanto se hubiere concluido la labor.

La noción es, pues, la idéntica factura a la contenida en la L. C. T. Sólo que el Decreto le da una calificación: la de mixta. Con ello se configura al salario por tarea como una «combinación» (67) del por tiempo y por unidad de obra.

Sin duda es ésta la caracterización exacta; pero tal hecho evidencia una contradicción en el ordenamiento legal que avala la conceptualización dada al sa-

(64) V. un ejemplo entre muchos, de fijación de actividad de trabajo por unidad de tiempo en el convenio colectivo de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., diciembre 1961.

(65) V. por ej., el art. 6.º del convenio colectivo del Grupo Manipulador de Agrios de Orihuela (Alicante); B. O. P., 31 de mayo de 1961. Nunca podrán fijarse de modo autónomo por contrato individual, pues aparte que éste no se menciona en el citado artículo, ello produciría, como afirma BAYÓN (v. *La nueva regulación*, cit., página 67), desigualdad en cuanto a las prestaciones de trabajo exigidos, que serían, sin embargo, retribuidos con idéntico salario: el mínimo.

(66) El rendimiento mínimo es así un rendimiento normal, es decir, exigible a cualquier trabajador; y, como tal, no puede ser nunca desconocido. A este respecto, el convenio colectivo de Piher, S. A., lo considera como «el máximo ritmo de trabajo que la empresa puede imponer a sus productores» (v. B. O. P., de Barcelona, 8 de septiembre de 1960). Y hasta tal punto se considera «normal», que su cálculo se hace en ocasiones sobre la posibilidad de un aumento fácil del mismo hasta una fracción determinada y sin menoscabo de la productividad del trabajador (v. en este sentido, el convenio colectivo de Astano, S. A.; B. O. P., de La Coruña, 1 de abril de 1962).

(67) Esta es la palabra usada. Cfr. el citado art. 7.4.º

lario por tiempo con fijación de rendimiento mínimo. Porque si éste, según lo dicho antes, se confunde en la L. C. T. (y, por supuesto, en el Decreto, ya que el concepto, como se ha visto, no varió) con el salario por tarea, éste debe ser también mixto, es decir, por rendimiento (tiempo y obra), y nunca por unidad de tiempo, como erróneamente le vienen llamando los textos positivos.

Y ello es tan cierto que cuando la Orden se refiere al mismo dice que se calculará de forma que «un trabajador corriente en *rendimiento mínimo* correcto obtenga cuando menos el salario correspondiente a la misma categoría profesional *durante la jornada normal por unidad de tiempo*» (art. 25). La tarea se mide entonces como un rendimiento mínimo, y el salario que la retribuya adquirirá también la condición de mínimo. De esta forma la retribución por tarea se puede conceptuar, en principio, al igual que aquella con la que se identifica, como una retribución por rendimiento fijo.

Pero sólo en principio, pues la Orden, al conceder una cierta facultad al empresario, abre la posibilidad de una variante a esta forma retributiva que pide propia calificación. En efecto, el artículo 26 dispone que «el empresario, en caso de remuneración mixta, una vez obtenida por el trabajador la retribución mínima calculada por la jornada legal en retribución a tiempo antes de su transcurso (supuesto típico del salario por tarea), podrá acordar la continuación del trabajo hasta el término de aquélla, remunerando este tiempo con el salario incrementado en el recargo legal que corresponda a las horas extraordinarias». Una decisión del empresario orientada en este sentido haría mixta la retribución por tarea, porque entonces ésta constaría de dos partes: una, por rendimiento (mínimo), y otra —determinada según el criterio seguido en las horas extraordinarias—, por tiempo. Podría pensarse que esta última supone una prima por economía de tiempos, ya que las horas extraordinarias se remuneran con un recargo respecto de las normales. Pero no es así, porque dicha prima se paga en consideración al tiempo ahorrado, sin exigir nuevos servicios, y en este caso el salario adicional retribuye efectivamente un trabajo: el prestado durante las horas extraordinarias (68).

Concluyendo: la retribución por tarea se configura en la Orden de 8 de mayo de 1961 como un salario fijo por rendimiento, salvo cuando el empresario decida la prosecución del trabajo hasta el término de la jornada, en cuyo caso se convierte en mixta (por rendimiento y tiempo).

2. Por último, los incentivos. A ellos se refieren, si bien con desigual extensión, ambas normas positivas.

(68) V. la noción de salario con prima por economía de tiempos en DANTY-LAFRANCE: Op. cit., pág. 112.

Un concepto de este tipo retributivo no se da en la nueva legislación; sin duda alguna, porque es el típico de muchas reglamentaciones y, sobre todo, de la citada Orden de 18 de noviembre de 1948, que fija rendimientos mínimos para la construcción y obras públicas. Por ello, y dada la preocupación en el mismo sentido de la nueva normativa, esta última disposición sería a dicho respecto la más aprovechable. Incentivos son, pues, las primas otorgadas a los trabajadores en razón de un rendimiento superior al mínimo. A ellos se refiere, sin duda, el artículo 7-4.º del Decreto cuando habla de «primas o precios por la cantidad o calidad del trabajo, economía del tiempo...», como retribución mixta, y desde luego la Orden en los artículos 27 a 36.

Que la noción de rendimiento mínimo sea esencial a los incentivos es hecho que, aparte consideraciones teóricas ya hechas, se desprende de los mismos textos positivos. Así, el artículo 31 de la Orden de 8 de mayo de 1961 utiliza la idea del salario por unidad de tiempo (o sea, según rendimiento mínimo) como punto de referencia para calcular las tarifas de las remuneraciones con incentivo, pues éstas, al decir de la Orden, deben proporcionar al trabajador de «capacidad normal y rendimiento correcto», «una retribución superior a la que obtendría si fuere retribuido» por aquel sistema. Pero como quiera que la inmutabilidad de la duración de la jornada es condición de Derecho necesario, un aumento en la cuantía del salario sólo se explica por la obtención en el mismo tiempo de un resultado superior al mínimo.

La remuneración por incentivo contemplada en nuestro Derecho es así una retribución variable por rendimiento, que descansa, por tanto, sobre la fijación de un rendimiento mínimo. En la práctica son muchos los convenios colectivos que, mediante una gran variedad de sistemas, utilizan esta fecunda idea de la nueva ordenación (69).

C) Conclusión y nuevo planteamiento

I. La retribución del trabajo puede, según el factor que la determine, concretarse para el Derecho español en los siguientes tipos:

— Salarios *por tiempo* (art. 38, párrafo 1, L. C. T.), y *por resultado* (ar-

(69) Todos fijan un rendimiento normal mínimo a partir del cual comienza a jugar el incentivo. V., por ej., convenios colectivos de Manufactura de Artículos de Viaje Bayer, S. A. (art. 8.º), B. O. P., Barcelona, 21 de agosto de 1962; Material y Construcciones, S. A. (3, 1, 4); B. O. P., Valencia, abril 1962; Industrias Fores, etc., (artículo 3.º); B. O. P., Barcelona, 26 de enero de 1962; Vidrieras Navarra, cit. (5.ª); Grupo de Fabricantes de Tableros y Chapas, S. P. de la Madera y Corcho, de 9 de diciembre de 1961, e Industria del Corcho de la provincia de Gerona (art. 9.º); B. O. P., 19 de enero de 1961.

tículos 38, párrafo 2, L. C. T.; 7-2.º, Decreto de 21 de septiembre de 1960, y 21, de Orden de 8 de mayo de 1961);

— Salarios *por rendimiento*: fijo (arts. 38, párrafos 1, 2 y 3, L. C. T.; 7-1.º y 4.º, D. cit., y 1, 25, O. cit.), y variable (arts. 7-4.º, D., y 27 a 36, O.).

II. Precisados ambos grupos salariales, importa ahora averiguar la raíz de su contraposición, lo que, en definitiva, dará la pauta de la diversidad de posibilidades de utilización que sus variantes ofrecen en orden a los distintos supuestos laborales.

IV. LA APLICACIÓN DE LOS DIVERSOS TIPOS SALARIALES

A) *La posibilización del salario por rendimiento*

1. Se vió cómo, si en un sentido podrá hablarse de retribución por tiempo y por obra, y en otro, de retribución por rendimiento, ello obedecía a la utilización separada, o conjunta de los dos factores clásicos de determinación del salario. Ahora bien, tal utilización se hace siempre sobre la base de una reducción a unidades de ambos elementos, o, lo que es igual, a través de una medición de los mismos. El salario se fija así por *unidades de tiempo* o de *resultado*, o de resultado y tiempo a la vez (*de rendimiento*).

Con ello, en realidad, no se hace otra cosa que calcular (o pretender hacerlo) de modo comparativo el valor del trabajo. Tales factores se toman entonces como índices de la prestación laboral, o, en definitiva, como instrumentos de su medición. Pero como el valor de aquélla viene dado no tanto por el resultado obtenido cuanto por el tiempo empleado en alcanzar éste. ocurrirá que sólo si ambos elementos son tenidos en cuenta se tendrá la medida exacta del trabajo rendido. La diferencia de emplear el tiempo o el resultado, aislada o conjuntamente, es —como de forma indirecta se apuntó antes— la que media entre presunción y conocimiento, pues en el primer caso el valor de la prestación de trabajo se *presume*, mientras que en el segundo se *conoce*. El concepto de rendimiento resulta así el más idóneo para calificar el hecho de la medición exacta (por tiempo y obra) del trabajo efectuado.

2. Ello no quiere decir que la idea de rendimiento carezca de aplicación en todos aquellos trabajos en que no se tome en cuenta para su remuneración, concretamente los retribuidos por tiempo u obra. No; precisamente por que la exigencia de rendimiento es general y no depende para nada de los tipos salariales. En tal sentido, dos artículos de la L. C. T. parecen decisivos.

Uno, el 60, que establece para el trabajador un deber de diligencia en el trabajo; diligencia que si, como tal, implica una actitud subjetiva, debe traducirse en algo objetivo: la obtención de resultados en cada unidad de tiem-

po (70). Por ello —y con esto se trae a colación el otro artículo— puede el 77, f) reconocer con pleno alcance la disminución del rendimiento como una de las causas del despido (71).

Pero es que, además, la misma L. C. T. sanciona en el trabajo a destajo (por obra) la exigencia de rendimiento (72). No otro alcance tiene los artículos 38, párrafo 2.º, que se refiere a la imposibilidad de exigir un rendimiento mayor al normal de cada trabajador, y el 40, párrafo 1.º, al prever el hecho de que el trabajo no diera el rendimiento debido (73).

El rendimiento implica, pues, en todo caso, una determinación de la prestación de trabajo, que, como tal, es de necesaria presencia en todo contrato laboral.

Pero ocurre algo más. Y es que tal determinación, al menos de modo exacto, preciso, no siempre se logra, pues esto sólo sucede si se reduce a unidades el tiempo y el resultado de la misma. Es entonces cuando se tienen unidades de rendimiento que sirvan de módulo para la fijación del salario. Por eso, si bien el rendimiento puede exigirse en todas las prestaciones laborales, no podrá contar nunca como factor determinante de la retribución hasta tanto no pueda medirse (74). Si hay salario por tiempo o por obra es porque o el

(70) V. PÉREZ LEÑERO: Op. cit., pág. 260. De ahí que tenga sentido hablar de un determinado grado de actividad —la media— exigible al trabajador a tiempo, traducible en la obtención de un rendimiento medio. V. ALONSO OLEA: *El despido*, cit., páginas 129 y 132.

(71) Por esta razón afirma BAYÓN (cfr. *La nueva regulación...*, cit., pág. 68) que la L. C. T. «exige también un rendimiento mínimo para el trabajo por tiempo».

(72) ALONSO OLEA: *El despido*, cit., pág. 131; PÉREZ LEÑERO: Op. cit., pág. 167.

(73) Por eso ALONSO GARCÍA (op. cit., II, pág. 374) considera que en este artículo se pone de manifiesto la significación contractual del rendimiento. No faltan Reglamentaciones que prevén la posibilidad de despido por falta de rendimiento en el trabajo y a destajo; v., por eje., la de los Sectores de la Lana y el Algodón en la Industria Textil (arts. 74, 2) y 76, respectivamente). En fin, sería absurdo que por el hecho de ir vinculada la retribución al resultado, no se exigiese al trabajador la normal actitud de diligencia que se evidencia en el rendimiento; cfr. PÉREZ-BOTIJA: *El contrato...*, cit., página 175.

(74) La diferencia entre ambas consideraciones del rendimiento se halla acertadamente expuesta por BAYÓN (v. *La nueva regulación...*, ob. loc. cit.) al referirse al problema antes y después de la regulación contenida en el Decreto de 21 de septiembre de 1960. Estima este autor que «... hasta ahora la falta de rendimiento era un valor comparativo: incurría en ella el que rendía notoriamente menos que sus compañeros de profesión en la misma localidad, y ahora se quiere lograr que la falta de rendimiento sea un valor casi matemático: la cifra inferior a la de rendimiento mínimo obligatorio señalado en la norma correspondiente».

tiempo o la obra se han medido. Los salarios por rendimiento sólo tendrán entonces sentido cuando la prestación de trabajo se haga en su doble faceta —resultado y tiempo— determinado.

B) *Condicionantes de la utilización*

1. El salario por rendimiento precisa, en cuanto retribución del trabajador por el grado de su aplicación al trabajo, de dos exigencias en orden a su utilización: que tal rendimiento se deba efectivamente al trabajador, y que pueda ser, según lo antes visto, exactamente determinado.

Lo primero parece obvio, pues aunque el rendimiento es un dato objetivo, sólo podrá ser estimado a efectos sociales (75) y repercutir, por tanto, sobre el salario, en cuanto sea resultado de la actividad del trabajador y no se encuentre de algún modo condicionado por factores o elementos extraños a ésta (76), y de tal forma, es decir, al depender del mismo, vendrá lógicamente determinado, por circunstancias generales, concretamente, la aptitud y la diligencia (77). En este sentido el rendimiento es algo esencialmente sometido a fluctuaciones, y variará no sólo en relación con las personas, pues no todos los trabajadores poseen idéntico grado de aplicación y competencia técnica, sino también en el plano particular de cada trabajador, ya que no siempre éste se encuentra en la misma actitud de disposición frente a sus tareas. Por eso una disminución del rendimiento sólo tendrá efectos sobre la obligación retributiva cuando se deba a actitudes o situaciones del propio trabajador: impericia o negligencia (78). El rendimiento es así un índice de la diligencia particular de todo el que presta trabajo; de significación subjetiva,

(75) Naturalmente, a efectos económicos, el rendimiento interesa en todo caso, dependa o no del trabajador. En definitiva, lo que cuenta es el rendimiento de cada puesto de trabajo.

(76) Por eso la disminución del rendimiento no dará lugar al despido cuando no sea voluntaria (art. 77, ap. f) L. C. T.); ni afectará al pago del salario en el trabajo a tarea y en el destajo, cuando se deba a causas extrañas a la voluntad del trabajador (arts. 38, apartado 4 y 40), o a defectos probados de los instrumentos o materiales suministrados por el empresario. Cfr., además, los arts. 10-2.º y 13-2.º de la O. de 8 de mayo de 1961.

(77) Sobre la necesaria separación de ambos conceptos, v. ALONSO GARCÍA: Op. cit., II, págs. 368-369.

(78) A los que responden los apartados f) y d) del art. 77 de la L. C. T.; v. CARRO IGELMO: «La disminución del rendimiento en el trabajo», R. D. T., enero-febrero, 1957, página 11; PÉREZ-BOTIJA: *El contrato...*, cit, pág. 250; y en cierto sentido, BORRAJO: Op. cit., pág. 140. También ARDAU: *Corso...*, cit., I, pág. 175; y *La risoluzione per inadempimento del contratto di lavoro*, Milano, 1954, pág. 198; BARASSI: *Il Diritto...*, citado, pág. 264, y SANTORO PASSARELLI: Op. cit., pág. 157.

por tanto, y como tal, esencialmente fluctuante (79). De ahí que si por un lado seguirá, en orden a su repercusión sobre el salario, la determinación de un tipo común, apto para todos los trabajadores (salario por rendimiento mínimo, medio), deberá por el otro abrirse, mediante la fijación de las oportunas escalas, a la gran riqueza de variantes que la capacidad y condiciones del trabajador pueda permitir (incentivos). Pero para ello será imprescindible su exacta medida.

Esta es la segunda exigencia que condiciona la utilización de este tipo salarial. Se requiere entonces el doble cálculo de los factores que integran el rendimiento: tiempo y resultado. Respecto del primero, no se presenta problema alguno, pues todo tiempo puede ser medido. Y en lo que se refiere al segundo, debe circunscribirse a su aspecto cuantitativo, porque la calidad del trabajo, aparte —según lo dicho antes— de venir determinada por un coeficiente fijo en relación con la clasificación profesional, no puede nunca reducirse a unidades, y por ello, medirse. La calidad es condición del rendimiento únicamente en el sentido de determinar las exigencias de cada unidad de resultado, de suerte que si ésta no las reúne, será inoperante en el cálculo final de la obra, y, por consiguiente, en el cómputo salarial definitivo. El resultado se identifica así, a efectos de medición, con la cantidad, pues sólo refiriéndose a ésta, es pensable hablar de unidades.

El cálculo del rendimiento se hará entonces, según feliz frase de DANTY-LAFRANCE, en atención a «la cantidad de trabajo efectuado en cada unidad de tiempo», o bien «al tiempo empleado en cada trabajo» (80).

2. Teniendo en cuenta estos condicionamientos puede ya precisarse el ámbito de aplicación de los diversos tipos salariales; las retribuciones por tiempo u obra podrán utilizarse —cada cual, en su caso— allí donde el salario por rendimiento no sea factible. Cuando ocurre esto es algo implícitamente contestado al referirse a las exigencias que planteaba su utilización. De modo más explícito se podrá responder entonces que tal tipo retribuido será inviable cuando el rendimiento, en cuanto resultado obtenido, no se deba al libre impulso del trabajador, o cuando sea imposible o no interese su medición. A

(79) Ello no contradice el carácter esencialmente objetivo, de dato, que tiene el rendimiento; lo que ocurre es que en el plano de cada trabajador supone un índice de la actitud de diligencia del trabajador, típicamente subjetiva (v. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: Op. cit., II, pág. 479), y de cuya significación participa. V. la conexión entre diligencia y rendimiento en RIVA SANSEVERINO: *Il contratto...*, cit., págs. 245-46; LEGA: *La capacità lavorativa della donna e la sua tutela giuridica*, 2.^a edic., Milano, 1950, pág. 152; MANCINI: *La responsabilità...*, cit., Milano, 1957, pág. 41; y BARASSI: Ob. loc. cit., II, página 262.

(80) V. DANTY-LAFRANCE: Op. cit., pág. 68.

título meramente ejemplificativo, podrán entonces reconocerse las situaciones siguientes:

— Aquellas donde el trabajo esté, en cuanto a su intensidad, condicionado mecánicamente, de suerte que no haya posibilidad de fluctuaciones, por razón de la actitud del trabajador, en el rendimiento (81).

— Actividades que por la naturaleza de la prestación, esencialmente intelectual, hagan imposible una reducción a unidades del resultado conseguido en la misma (de gestión, mando, asesoramiento, vigilancia, estudio, control, etc.) .

— Trabajos en los que, por su apreciación cualitativa, no interesa la cantidad producida, descuidánse, por tanto, toda medición del rendimiento a efectos salariales (actividades artísticas o de artesanía en general) (82).

— Y por último, todas aquellas donde la irrepitibilidad de trabajos que exigen cierta complejidad de operaciones, haga, por razón de las pequeñas series en que se concrete el resultado, imposible, o al menos antieconómico, cualquier estudio de tiempos para su medición (obras diseñadas por el cliente) (83).

3. Regulator el Decreto de 21 de septiembre de 1960 del salario por rendimiento, por fuerza debería reconocer casos de inaplicabilidad del mismo. Por de pronto, ya distingue entre la actitud del trabajador y los resultados que éste produce, como alternativos determinantes de la retribución. Así, el artículo 5.º, 1.º, dice que «el salario será siempre proporcional al rendimiento y al *esfuerzo*»; y otro tanto hace el artículo 10 al prever un salario mínimo como remunerador del «*esfuerzo y rendimiento mínimo*».

Pero la norma, sin duda decisiva a este respecto, es la contenida en el artículo 4-2.º y 3.º, que claramente estima ambos factores, subjetivo y objetivo, como alternativos en la determinación del salario. Así, éste deberá estar en relación con *el esfuerzo, capacidad o destreza que requiera el trabajador* o con *el rendimiento exigible por disposición general o pacto*. Que dichos módulos no pueden actuar conjuntamente se desprende del hecho por que el segundo supone la concreción del primero. El rendimiento será el resultado (objetivo) en que se traduzca el esfuerzo, capacidad o destreza del trabajador (subjetivo). La utilización de uno u otro dependerá entonces la ya aludida posibilidad de constatación del rendimiento.

(81) Cfr. DANTY-LAFRANCE: Op. cit., pág. 85.

(82) *Ibidem*.

(83) *Ibidem*.

A ella se refieren los artículos 5.º-2.º del Decreto al prever que «no se pueda llegar a la determinación de los rendimientos», y 12 de la Orden de 8 de mayo de 1961 cuando exonera de la obligación de confección de tablas de rendimiento mínimo por «dificultades técnicas que se harán constar como justificante de la omisión».

De esta forma se abre una amplia vía —esencialmente discrecional— a la imposibilidad de fijación de rendimientos y con ello a la aplicabilidad de las otras modalidades retribuidas por tiempo u obra.

Pero, aparte de estas consideraciones generales, existen unas explícita o implícitamente previstas en tal sentido por las nuevas disposiciones, y que, por cierto, coinciden en gran medida con los anteriormente señalados a título general.

En efecto, el artículo 16 de la Orden considera excluidos en orden a la fijación de escalas de rendimientos mínimos los trabajos cuyos resultados escapan a la actitud y disposiciones del trabajador: concretamente, todos aquellos donde «el rendimiento esté condicionado por elementos mecánicos», pues «su acción y ritmo» es «independiente de la diligencia y aptitud técnica de los trabajadores».

Pero no sólo éstos, sino también —y así lo recoge el artículo 15 de la citada Orden— algunos que, por la naturaleza misma de la prestación, no pueden ser objeto de medida alguna, tales como los que implican funciones «de mando, de revisión, control o vigilancia u otro cometido análogo», que no puedan «racionalmente ligarse a un resultado o rendimiento». En estos casos, «el módulo exigido para la percepción del salario» será lógicamente el subjetivo: «La diligencia y competencia adecuadas a la naturaleza del cometido.

Finalmente, y de modo implícito, el Decreto admite otro supuesto de inoperancia de la retribución por rendimiento, en los trabajos cualitativamente apreciados al reconocer en sus artículos 9-5.º, junto al rendimiento, esfuerzo, capacidad, etc., la «perfección de la obra realizada», como factor determinativo del salario.

GONZALO DIÉGUEZ CUERVO

