

PROBLEMAS EN TORNO AL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO. SU DIFERENCIA

RECUERDA entre nosotros el magistrado de Trabajo Menéndez Pidal que el «rendimiento» guarda íntima conexión con la «productividad», entendida ésta como la capacidad de rendimiento de una economía o de una rama de la producción, que se obtiene mediante comparación cuantitativa entre las mercancías producidas y los bienes que se emplearon en su obtención. La producción, pues, consiste en el proceso creador de los elementos necesarios para la satisfacción de nuestras necesidades espirituales y materiales, y el rendimiento se refiere a la utilidad lograda en el trabajo por medio del esfuerzo físico, intelectual, artístico o moral que el trabajador pone en dicha labor (1), por lo que constituye el interés o celo que el trabajador dedica a su labor, al aplicar su esfuerzo mental o físico a la obra que le ha sido encomendada.

De aquí que «rendimiento» y «productividad» sean conceptos diferentes, pues puede darse el caso de que un operario sea trabajador eficiente y, sin embargo, su labor resul-

(1) JUAN MENÉNDEZ PIDAL Y MONTES, *Aspectos económico-sociales y jurídicos del rendimiento en el trabajo*, en «Revista General de Legislación y Jurisprudencia», Madrid, febrero de 1949, págs. 137 y sigs.

te poco productiva por causas ajenas a su voluntad, tales como utillaje de mala calidad, dirección errónea, etc., si bien en una Empresa bien organizada no deba apreciarse esta diferencia (2).

EL PRINCIPIO DEL «RENDIMIENTO» Y EL DE LA «DILIGENCIA DEBIDA EN EL TRABAJO»

Y se ha estimado y estima que la obligación primordial del trabajador consiste en la prestación del trabajo, que debe efectuarse personalmente, con toda diligencia, celo y esmero, y en la forma que produzca sus naturales rendimientos (3), de acuerdo, además, con la especialización profesional y con la categoría del trabajador (4).

De aquí nace la teoría del «principio del rendimiento», que, modernamente, y muy en especial en la doctrina extranjera, es conceptualizado como uno de los pilares básicos del nuevo Derecho laboral, teoría que viene a entrañar una especie de reacción contra anteriores tendencias, aunque no signifique viraje de la Política social, sino integración del trabajador en el orden económico nacional.

Dicho principio del rendimiento está estrechamente ligado con el más amplio y extenso de la «diligencia» debida por el

(2) ALBERT CREW, *Economía* (Editorial Labor, Barcelona, 1934, págs. 50 y sigs.). KENNETH E. BOULDING, *Análisis económico* («Revista de Occidente», Madrid, 1947, caps. XXI y XXII). ALFREDO MARSHALL, *Economía Industrial* (Madrid, Edit. «Revista de Derecho Privado», 1936, págs. 45 y sigs.).

(3) CARLOS GARCÍA OVIEDO, *Tratado elemental de Derecho Social* (Madrid, Epesa, 2.^a edición, págs. 155 a 157).

(4) EUGENIO PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del Trabajo* (Madrid, Editorial Tecnos, 1948, pág. 181.)

trabajador, a que se refiere el art. 6o de nuestra ley de Contrato de Trabajo, y que no es un deber formal ni un mero requisito externo (5).

RESTRICCIÓN VOLUNTARIA DEL RENDIMIENTO O «CA'CANNY»

Contraria a la obligación de producir es la práctica viciosa por parte del trabajador de restringir voluntariamente su rendimiento, práctica que adquiere y adopta distintas modalidades, como la pintorescamente denominada en Cataluña de «brazos flojos» o «brazos lánguidos», siempre vituperable por los perjuicios que origina a la Economía y a la paz social y que se agudiza en períodos de graves exacerbaciones.

Los ingleses han llamado a esta práctica «*Ca'canny*», utilizando para ello dicho vocablo escocés, cuyo sentido fué explicado en 1896 por el *Seamens Chronicle* de la siguiente manera: «Si dos escoceses marchan juntos, pero uno lo hace más de prisa que el otro, éste le dice a aquél: *Ca'canny, mon ca'canny*, que equivale a decir: *lentamente, más lentamente*» (6). Hacer lo menos posible. Tal es la *moral* del sistema, que no puede ser más *immoral*, porque supone una deslealtad a lo pactado, un menoscabo a la buena fe que debe presidir en todo contrato, y porque, en el orden económico no sólo perjudica a los empresarios, sino a los propios trabajadores y, en definitiva, a la Comunidad, por encarecer la producción, contraer el consumo, lesionar la prosperidad de la industria y entorpecer su difusión (7).

(5) PÉREZ BOTIJA, *Curso*, ya citado, págs. 90 y 91.

(6) GUYOT, *Les conflicts de travail et leur solution*, París, 1903, pág. 48.

(7) GARCÍA OVIEDO, *loc. cit.*, pág. 157.

IMPORTANCIA ACTUAL DE LOS PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL RENDIMIENTO. DOCTRINA DE LA IGLESIA CATÓLICA

La preocupación por los problemas de «salario», «jornada» y «rendimiento», íntimamente entrelazadas, ha existido siempre. Recordemos, por ejemplo, la Doctrina Social Católica sobre el «salario justo», contenida especialmente en las Encíclicas de los Papas y, sobre todo, en las *Rerum Novarum*, *Quadragesimo Anno* y *Casti Connubii*. Y, en cierto modo, concretamente por lo que al rendimiento respecta, trayendo a colación las enseñanzas de León XIII en la primera de las Encíclicas citadas, cuando sostiene que no debe extenderse el trabajo a más horas que las que consientan las fuerzas físicas, según circunstancias de tiempo, lugar y salud de los trabajadores, y más concretamente, al tratar de los deberes mutuos de obreros y patronos, cuando indica que aquéllos deben poner de su parte íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se contratara (8).

Pero es primordialmente en el mundo occidental de nuestros días, atormentado en su dolor, donde se exacerba la preocupación por el arduo problema, al tener que luchar por su reconstrucción, por su futuro e incluso por su misma existencia.

(8) Cfr. *Colección de Encíclicas* (Madrid, 1942). ALBERTO MARTÍN ARTAJO y MÁXIMO CUERVO, *Doctrina Social Católica de León XIII y Pío XI* (Editorial Labor, 1.ª edición, 1933, pág. 55). MENÉNDEZ PIDAL, lug. citado, páginas 150 y sigs.

MANIFESTACIONES EN ESPAÑA Y EL EXTRANJERO DE LA PREOCUPACIÓN SENTIDA POR EL PROBLEMA

No han faltado quienes acusaron a los Gobiernos, tanto en España como en el extranjero, de haberse limitado a recorrer la senda fácil de conceder derechos para adular a las masas, sin reclamarles como contrapartida la prestación de su esfuerzo. Pero, por lo que a nuestro país se refiere, si bien es cierto que la legislación de trabajo y de seguros sociales ha ido tan lejos como humanamente se podía, y aun quizá más de lo que consintiera una economía pobre como la nuestra, no existe silencio en cuanto al rendimiento y a su exigencia en nuestros recientes textos laborales, como después comprobaremos. Ni escasean las voces autorizadas de quienes, por haberlo dado todo, por haber cumplido la condición esencial de entregarse, que es indispensable para tener derecho a reclamar la entrega ajena (porque sólo se conquista cuando uno se da), han hecho apelación a los trabajadores a fin de recordarles el cumplimiento de su fundamental deber.

En su Mensaje de Año Nuevo (me refiero al del año 1949) el Jefe del Estado se refirió al problema del rendimiento laboral, y lo consideró como uno de los insoslayables con que la nación se enfrenta y que es necesario resolver para bien de todos los españoles (9).

(9) «Yo quisiera llevar a la conciencia de todos los elementos productores, la imperiosa necesidad del rendimiento. La falta de rendimiento a todos daña, y el aumento a todos beneficia; pero a quienes más perjudica es a las clases de menos márgenes, a las más modestas. La carestía está en inversa proporción con el rendimiento.» (Extracto de la Prensa madrileña del 1.º de enero de 1949.)

Y su Ministro de Trabajo, Girón de Velasco, en el discurso pronunciado en Barcelona el 26 de enero de 1949, dijo textualmente: «La prosperidad de todos sólo puede lograrse con un alto nivel de vida en la nación, y lo único que puede elevarlo es el propio esfuerzo de cada español por el camino del ahinco en el trabajo, por el camino del rendimiento en la labor, por el camino del mejor desempeño de la tarea de cada uno, entendida como servicio a una comunidad de hermanos y pensando que España se hace, se ama y se sirve con trabajo y con sangre, y que las grandes patrias no pueden ser hoy sueños de visionarios, sino realidades de trabajadores» (10).

Y volviendo a insistir sobre el tema, señal inequívoca de la importancia que le otorga, en la alocución radiada con ocasión del 18 de Julio último, luego de trazar brillantemente el esquema de la amplia y espléndida labor social llevada a cabo, requirió a todos para consolidar las realizaciones obtenidas y para lograr que esas conquistas adquirieran dimensiones de plenitud, finalizando con estas palabras aleccionadoras: «Es imprescindible desarrollar racionalmente la producción; que todos los hombres sepan sentir lo social y que todos los trabajadores impulsen esta magnífica coyuntura de la Patria y de la Justicia con su máximo rendimiento en el trabajo. con agilidad en el quehacer, que es al mismo tiempo labor por España y por su codiciada redención» (11).

Por lo que afecta al Extranjero, raro es el día en que

(10) Puede verse el texto íntegro en «Revista de Trabajo», Madrid, enero de 1949, págs. 40 y sigs.

(11) Texto completo en «Revista de Trabajo», Madrid, julio-agosto de 1949, página 633. También JOSÉ ANTONIO GIRÓN DE VELASCO, *Réalisations Sociales Espagnoles*, Madrid, 1949, pág. 19.

la prensa no repite llamamientos y más llamamientos para conseguir un aumento de producción originado por un mayor volumen de rendimiento, único o principal remedio para abaratar las mercancías, fomentar las exportaciones y... ¡para qué ocultarlo!: lograr los dólares apetecidos. Sin ánimo de agotar el repertorio con un resumen exhaustivo de tales textos y discursos, baste consignar, por la categoría, personalidad y relieve de sus autores, así como por la ocasión en que las pronunciaran, algunas palabras recientísimas de dos prohombres ingleses que militan en campos políticos encontrados. Sir Stafford Cripps, en debate sobre política económica iniciado el día 25 de octubre de 1949, declaró en la Cámara de los Comunes que la única solución eficaz de combatir las actuales dificultades económicas por las que atraviesa Inglaterra es poseer una producción verdaderamente eficiente. Por su parte, Mr. Winston Churchill, con frases llenas de vehemencia e inquietud, caracterizadas por un aire manifiestamente guerrero y combatiivo, dijo en la propia Cámara Baja el día 28 de septiembre último: «Ello no puede significar sino que nos vemos obligados a dar mucho más de nuestra energía vital, es decir, afán, sudor, fatiga física, habilidad y espíritu emprendedor, así como buena administración...» (12).

Por lo demás, entre los objetivos que persigue el Plan Quinquenal ruso de 1946-1950, según manifiesta Voznesenski, presidente de la Comisión de Planificación Estatal, figuran en sitio preferente el aumento de la producción industrial y el de la producción de objetos de consumo, esto es, en definitiva, una intensificación de la producción en que ha de ju-

(12) Extracto de telegramas de la Prensa diaria madrileña.

gar papel preponderante el rendimiento, a lo que coadyuva la introducción de un sistema de retribución por piezas que se denomina «progresivo» (13)

CAUSAS A QUE OBEDECE LA DISMINUCIÓN DEL RENDIMIENTO.
ENUNCIACIÓN DE LAS MISMAS Y EXAMEN DE ALGUNAS
DE ELLAS

La disminución del rendimiento no obedece siempre a las mismas causas; antes al contrario, puede responder a motivaciones de muy diversa índole, algunas de ellas justificativas de la reducción experimentada.

García Oviedo, *verbi gratia*, menciona como causas posibles la existencia en los trabajadores de un espíritu de ahorro energético, con el que intentan paliar una crisis de desocupación y de mantener un cierto nivel en los salarios, a lo cual agrega, como motivo a veces fundamental, la malquerencia de los trabajadores hacia la clase patronal (14).

Pero no cabe duda de que, para enjuiciar el problema de la reducción del rendimiento, hay que ponderar circunstancias de naturaleza muy varia, unas de carácter subjetivo y

(13) VOZNESENSKI, en «Revue Economique et Sociale», París, mayo de 1946. Análogas finalidades persigue el Plan Quinquenal checoslovaco. A fines de 1949 había de reunirse en Praga el Congreso de Sindicatos para «estudiar el problema de la nueva política de salarios y encontrar medios y procedimientos para llegar a una sistemática fijación de los salarios y sueldos de acuerdo con la reglamentación del trabajo, con objeto de aumentar el rendimiento». («Wiener Börsen-Kurter», Viena, 8 de octubre de 1949.)

(14) Obra y lugar citados, pág. 157.

otras derivadas de hechos ajenos al trabajo y a los asalariados (15).

Porque, en efecto, ni son iguales las condiciones de aptitud de los trabajadores, aunque pertenezcan a la misma profesión, oficio o especialidad, ni es idéntica la habilidad técnica o manual de los sujetos activos del trabajo, ni tampoco concurre dicha identidad absoluta en todos los tiempos. De aquí que el rendimiento, en ocasiones, a pesar de darse algunas características de homogeneidad, varíe de unos a otros trabajadores, de unas a otras Empresas de igual rama industrial, de unas a otras regiones de un mismo país y de unas épocas a otras. Si necesitáramos ejemplos para demostrar estas afirmaciones podríamos fijarnos en lo que sucede en algunas regiones españolas, donde el rendimiento de los trabajadores dedicados a una misma función, que actúan al frente de máquinas completamente iguales, cambia de forma extraordinaria, siendo muy superior en aquellas provincias o comarcas donde la actividad de que se trate cuenta a su favor con una raigambre y una tradición que, al transmitirse de generación en generación, proporciona un índice productivo elevadísimo con relación a industrias sitas en localidades carentes de dicha tradición, y en que hay incluso que comenzar por el reclutamiento de mano de obra en otras provincias, al menos para las categorías de personal directivo, con objeto de implantar industrias no arraigadas en las mismas.

Y si prescindimos, por evidente, de la diferencia de rendimiento que proviene de las distintas «condiciones persona-

(15) Véase mi estudio titulado *Un nuevo paso hacia la efectividad del rendimiento en el trabajo*, en «Textil», número en tres idiomas dedicado a la Feria de Muestras de Barcelona, 1949, pág. 25.

les» del trabajador, tales como aptitud, habilidad, formación profesional, inteligencia, interés, estímulo, ansia de superación, etcétera, ya que no hay dos personas igualmente dotadas, y, no insistiendo en lo antes indicado respecto a diferencias por «razón del lugar», nos fijamos en las que son consecuencia de la existente con relación a «tiempo», corroboraremos lo ya expuesto. Porque *no es, ni puede ser*, igual el rendimiento en momentos normales que en las épocas que llevan impreso el signo de la anormalidad, pues durante éstas repercuten en el trabajador y, por tanto, en su rendimiento otros factores distintos, desde el *clima* de intranquilidad y las situaciones de paro posible hasta la alimentación habitual de la población, de cuya insuficiencia se ven más influídas las clases económicamente débiles.

Piénsese, a este respecto, en la teoría que Taussig denomina de la «máquina de vapor». Dicho autor, aunque con reservas, sostiene que el vigor del trabajador se encuentra en relación directa con lo que consume, del mismo modo que la potencia que se consigue de la máquina de vapor depende del combustible quemado en su hogar. De aquí que llegue a decir: «Alimente mejor a su trabajador y él podrá producir tanto más cuanto mejor lo alimente» (16).

Un estudio acabado del «principio del rendimiento» y de los factores que en el mismo repercuten exigiría un análisis cuidadoso de sus numerosas facetas, tanto económicas como

(16) F. W. TAUSSIG, *Principios de Economía*, Editorial Calpe Argentina, Buenos Aires-Méjico, 1945, págs. 107 y sigs. El autor reconoce cierta verdad en este principio, ya que el hombre depauperado encuentra disminuído su potencial físico, pero no cree que la producción del trabajo se resuelva únicamente con salarios elevados, porque da más importancia a la habilidad e inteligencia del trabajador, que deben fomentarse no sólo con la educación técnica, sino con la instrucción de tipo general.

sociales y jurídicas, pero ello excedería los límites de un trabajo del tipo del presente. Por esta razón, sin entrar en estudios de carácter económico, médico ni de organización científica del trabajo (17), nos limitaremos, antes de entrar en el examen de nuestra legislación laboral, especialmente en su aspecto punitivo y comparado con ciertas legislaciones extranjeras, a tocar tres extremos que juzgamos de interés: la influencia en el rendimiento de la jornada de trabajo, de la asiduidad en el cumplimiento de los deberes del trabajador y de la forma de retribución adoptada.

JORNADA Y RENDIMIENTO

En estudios realizados en los Estados Unidos se ha llegado a la conclusión de que, aun estando implantada una jornada de trabajo de idéntica duración, el rendimiento puede ser diferente, ya que en su resultado juegan múltiples factores, entre los que cuentan la existencia o no de estímulos a la producción, el desgaste físico derivado de la labor desarrollada, la medida en que el operario puede controlar el ritmo de su labor, las condiciones en que el trabajo se presta, el momento (día, tarde o noche) en que se inicia y desenvuelve la actuación, las condiciones de turno de los equipos, cuando existen, y la mayor o menor cordialidad de relaciones con la Empresa (18).

En Gran Bretaña, otros estudios e investigaciones lleva-

(17) Vid., *ad ex.*, O. I. T., *Los aspectos sociales de la racionalización*, Madrid, 1932, Editorial Aguilar.

(18) UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR, Boletín núm. 917, *Hours of Work and Output*.

dos a cabo en industrias muy dispares demuestran el influjo de la jornada en el rendimiento obtenido. Al propio tiempo se han deducido interesantes observaciones en cuanto a las ausencias o faltas de asistencia, como consecuencia de la relación existente entre la duración de la jornada y el número de faltas de asiduidad (19).

Como norma general se advierte la conclusión lógica, pe-rogrullesca, podríamos decir, de que una ampliación de la jornada redundaría en una mayor producción; pero, en cambio, se da la paradoja, solamente aparente, porque también es natural, de que en muchos casos la prolongación excesiva no dió lugar al apetecido incremento, a causa de la fatiga producida en el trabajador. En este supuesto, a medida que el número de horas de trabajo aumentaba, podía observarse que disminuía el rendimiento horario, ocasionando, en consecuencia, un aumento en el coste de la unidad de trabajo. Y, a la par, se presentaba el corolario lamentable de que, al crecer la jornada, se originaba mayor número de accidente del trabajo (20).

Son dignos de destacar los experimentos que han tenido lugar en Norteamérica tendentes a la averiguación del influjo que sobre el rendimiento puede ejercer una distinta distribución de la jornada. Sobre la base de jornadas de cuarenta y de cuarenta y ocho horas semanales, se han efectuado interesantes encuestas en diversas clases de industrias, con ob-

(19) *Remuneración por rendimiento en las industrias de construcción e ingeniería civil del Reino Unido* (Memoria del Ministerio de Obras Públicas, en «Revista Internacional de Trabajo», núm. 5, Ginebra, noviembre de 1948, páginas 740 y sigs. También W. MAC LAINE, *La retribución según el rendimiento en las industrias mecánicas de Gran Bretaña*, en la propia revista, número 6, junio de 1944, págs. 726 y sigs.

(20) Vid. *Hours of Work*, Boletín ya mencionado.

jeto de deducir las diferencias que se advierten según que las jornadas aludidas se repartan por fracciones iguales de ocho horas o se dividan en jornadas diarias no homogéneas y combinadas de seis, siete y ocho horas. No obstante, por el limitado número de observaciones que han sido estudiadas parece que no es posible llegar a conclusiones tajantes y decisivas sobre el particular (21).

AUSENCIAS Y RENDIMIENTO

En cuanto a las ausencias o faltas voluntarias de asistencia al trabajo es indudable que influyen decididamente en la producción en general y en el rendimiento del trabajador en particular.

Tema muy complejo y de gran actualidad por la reiteración con que el fenómeno se manifiesta y las graves repercusiones que acarrea, merecería un estudio a fondo y totalmente independiente, pero no queremos dejar de dedicarle algún ligero comentario, si bien prescindiendo de las huelgas y cierres patronales, ya que sólo deseamos fijar nuestra atención en dicha clase de ausencias cuando tienen carácter individual, no colectivo.

De recientes estudios y estadísticas, la primera enseñanza que se desprende es que las mujeres son más propensas a faltar al trabajo que los varones. Esto aparte, se presenta el problema con mayor virulencia cuando la jornada se prolonga en demasía y esta prolongación proporciona un mayor desgaste, decaimiento y cansancio en los trabajadores. Asimismo

(21) Vid. *Hours of Work*, Boletín ya mencionado.

se observa el caso curioso, pero no excepcional, de que las ausencias aumentan cuando se retribuye al personal con elevados salarios, pues al lograrse mayores ingresos que los normales no se ve siempre la forma de emplear su importe y se prefiere faltar algunos días al servicio (22). Situación que hemos podido comprobar en nuestro país con trabajadores desplazados de regiones muy pobres a otras en que las retribuciones excedían de las que acostumbraban ganar en su lugar de origen (23).

En esta materia, y por contrastar, sobre todo, con el criterio que en España adopta nuestra vigente ley del Descanso dominical, interesa exponer que en el Brasil la Ley aprobada en 5 de enero de 1949, por la que se regula el descanso en domingo y se establece el pago de jornales en dichos días, se viene a sancionar la falta injustificada de asistencia. A este fin, el art. 6.º determina que se carecerá de derecho a percibir

(22) *Hours of Work*, Boletín ya citado.

(23) En delicioso artículo titulado *Aniversario del Duque de Wellington*, cuenta PEMÁN la siguiente anécdota, acreditativa de que el mal comentado es ya viejo entre nosotros, aunque se pretenda presentarlo como un bien digno casi de imitación. Dice así el insigne escritor: «También mi abuelo había conocido al zapatero gaditano que hizo al General Wellington, en Cádiz, unas botas de montar, de tan cuidado y gaditanísimo esmero artesano que el General, tras de pagárselas espléndidamente, le pidió que le hiciera otro par para tenerlas de repuesto. Naturalmente, a esta propuesta el zapatero, tan artesano de la vida como del oficio, contestó, casi ofendido, que él con aquel dinero recibido era rico durante una temporada, y que, por lo tanto, ni aquellas botas ni ninguna otra las haría sino cuando, agotado su dinero en una lenta vida de sal y pescado frito, se viera obligado a ser zapatero. Tal concepto, entre moruno y estoico, de la vida, admiraba mucho a Wellington, que consideraba un tesoro de fuerza primitiva y magnífica en esa idea tan aristocrática del trabajo y ese aprecio tan hondo de la vida como valor que en unos instantes hay que saborear y en otros hay que perder. Pero todo con intensidad: nunca con cicatera administración».

la remuneración correspondiente al domingo cuando durante la semana anterior haya dejado de cumplirse sin motivo válido la jornada íntegra de trabajo (24).

Por último, también se advierte que las faltas de asistencia aumentan en intensidad después de uno o varios días festivos, siendo bien sabido por cuantos conocen la vida laboral inglesa el hecho de que cuando los jueves se celebraban carreras de caballos en Gran Bretaña crecía en inmensa proporción el número de trabajadores que dejaban de concurrir a sus obligaciones. Influencia del deporte que sería curioso comparar con lo que sucedía entre nosotros, *in illo tempore*, en la época en que, a precios asequibles, se anunciaban corridas extraordinarias de toros en días no feriados.

RETRIBUCIÓN Y RENDIMIENTO

En el rendimiento ejerce también una manifiesta y evidente influencia la forma en que el trabajo se retribuya. Recuérdese, sin ir más lejos, la tesis ardientemente sostenida en Italia durante la etapa fascista que tendía a evitar la nivelación de los individuos mediante la nivelación de las diversidades naturales desde el punto de vista de la aptitud y la capacidad. De aquí que el salario no tuviera que ser necesariamente igual para todos los obreros ni para todos los géneros o especies de trabajo, pues incluso debía variar por razones de tiempo y de lugar (25).

(24) Aparece su traducción completa en el «Boletín de Información Social Internacional» de nuestro Ministerio de Trabajo, Madrid, núm. 7, octubre de 1949.

(25) GIUSEPPE TASSINARI, *Economía fascista*, Roma, Laboremus, 1937.

El sistema más antiguo de remuneración es el del salario «por tiempo» o «por jornada», en que se paga según el número de horas o de días de trabajo que se prestan, prescindiendo, en cierto modo, del rendimiento y haciendo, en realidad, caso omiso de la cantidad de labor efectuada. Pero este sistema anula todo estímulo y requiere una vigilancia constante.

Taylor llegó a decir que las consecuencias del procedimiento son hondamente desmoralizadoras, porque hasta los operarios más ambiciosos se convencen de que, aun en el supuesto de trabajar con ahinco y perseverancia, no obtienen un provecho superior, por lo que prefieren limitar su esfuerzo a lo estrictamente necesario para no perder el empleo (26).

Ello dió lugar al nacimiento de otros sistemas retributivos que podemos englobar bajo el nombre genérico de salario «con incentivo», «con premio», «con estímulo» o «con aliciente».

Entre ellos hay dos que llamaremos antiguos: el *destajo* y la *tarea*, con los que coexisten hoy día en la práctica numerosísimos y variados procedimientos «modernos» que tienen idéntica finalidad y que se caracterizan por la concesión de *primas* o *bonificaciones*.

Muy extendida es la modalidad de retribuir el trabajo no en razón al tiempo, sino en orden al *resultado* del mismo, modalidad constitutiva del régimen de *destajo*. Régimen que no implica modificación del contrato laboral, por más que en parte disminuya el riesgo del empresario al traspasarlo al trabajador, puesto que este riesgo que se endosa afecta tan sólo a la producción cuantitativa. El sistema de *destajo*, muy apro-

(26) En *Shop Management*.

ximado al salario justo, al decir de Pérez Botija (27), presenta el grave inconveniente de la fijación del tipo aplicable, y ha tropezado en ocasiones con obstáculos de carácter político por tachársele de sistema que explota al trabajador y que envilece los salarios. Pero precisamente los máximos contradictores del sistema, los marxistas, han tenido más tarde que ver y soportar pacientemente cómo Rusia hacía la más importante de sus aplicaciones mediante la implantación del llamado stajano-vismo.

En cuanto a la *tarea*, el trabajador, por una cantidad prefijada de dinero, tiene la obligación de realizar determinada cantidad de obra en la jornada, mas con la particularidad de que ésta se considera cumplida cuando la labor ha quedado terminada. Es decir, que aquí el premio consiste en el *ahorro de tiempo* que al trabajador le sobra y que puede dedicar a sus quehaceres particulares o a incrementar su remuneración con el propio empresario; pero el procedimiento carece de un auténtico significado económico, aunque en el fondo, y en definitiva, se obtenga una compensación de este tipo (28).

Las formas conocidas con el nombre genérico de «primas al rendimiento» representan una matización más compleja dentro de la fórmula de destajo antes indicada, y constituyen un incremento de salario en proporción al esfuerzo desplegado, al tiempo invertido y al resultado de la labor. El sistema, llamado también «compuesto» por Pérez Botija, al estar integrado por dos factores o elementos: un *salario inicial* y un *suplemento o prima*, surge inicialmente en Inglaterra y Es-

(27) *Curso*, citado, págs. 207 y sigs.

(28) Vid. VICENTE BORREGÓN RIVES, *Sistemas remuneratorios que incrementan la productividad del trabajo*, en «Revista de Trabajo», Madrid, abril de 1948, págs. 280 y sigs.

tados Unidos, según los métodos de Halsey y Rowan, y se aplica más tarde en otros países siguiendo los sistemas ideados por Bedeaux, Bayle, Emerson, Gantt, Geffter, Towne, William, etc., que en apretada síntesis pueden agruparse en los tres tipos siguientes: a), sistemas de primas estimulantes por sí mismas, que vienen a ser variantes más o menos perfeccionadas del destajo; b), sistemas Taylor, de división y cronometraje del trabajo, y c), sistemas con primas diversas, como las primas a la calidad, a las invenciones, a la asiduidad, a la puntualidad, etc., y las llamadas primas a las economías, entre las que pueden contarse las de ahorro de primeras materias, recuperaciones, cuidado de máquinas, etc., etc. (29).

Todos estos sistemas estimulantes dan lugar a un mayor rendimiento en términos generales, ya que el trabajador se halla interesado en producir más para obtener una retribución más elevada. Pero, independientemente de los inconvenientes y escollos prácticos que se dejan señalados, susceptibles de corrección mediante un procedimiento equitativo de revisiones de tipo y tarifas, lo cierto es que hay sectores que combaten tales métodos por entender que son más agotadores

(29) PÉREZ BOTIJA, *Curso*, repetidamente citado, pág. 207, y más extensamente en su obra *Salarios*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1944, páginas 42 y sigs. En recientes informaciones inglesas se da cuenta de la rápida difusión de los planes de las llamadas remuneraciones estimulantes, relacionadas en una u otra forma con los pagos realizados según rendimiento, tan combatidos dicen— en el pasado por las *Trade Unions*. Hoy —según se afirma— existen casi tantos sistemas como empresas que los han puesto en práctica, si bien cabe reunirlos en cuatro principales, todos los cuales proporcionan un jornal básico mínimo, independiente del rendimiento, más una bonificación; esta bonificación se basa, bien en más unidades de rendimiento por encima del mínimo convenido, en el tiempo ahorrado al efectuar cada tarea, en la actuación, en general, de los obreros, incluyendo su regularidad de asistencia, y en las ventas o beneficios de las Empresas.

de las fuerzas físicas del trabajador y porque, en ocasiones, conducen a una producción menos perfeccionada, puesto que desaparece la apetencia de una labor de calidad y predomina en su lugar el interés por alcanzar la máxima producción. De todos modos, para la obtención de productos en serie o no delicados, y en momentos en que resulta indispensable producir en cantidad, tales métodos proporcionan innegables ventajas y beneficios.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA SOBRE LA MATERIA. ANTERIOR AL ALZAMIENTO NACIONAL

En la legislación española anterior al Alzamiento Nacional poco puede hallarse acerca de la importante materia del rendimiento, básica y esencial para el logro de una producción que permita competir con la extranjera, por ser muy escasos los preceptos consignados en la normación entonces vigente (30).

Cabe, no obstante, mencionar dentro del apartado 6.º del artículo 89 de la ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 el párrafo en que se consideraba como causa justificada de despido del trabajador «la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo». Y otro artículo de la propia Ley, el 30, hacía referencia a hipótesis bien distinta, cual es el derecho del trabajador-destajista a percibir el salario base cuando no diera el rendimiento correcto, a pesar de aplicar al ejercicio de su labor la debida actividad y diligencia.

(30) Vid. mi estudio, ya mencionado, *Un nuevo paso...*, págs. 25 a 27.

POSTERIOR AL MOVIMIENTO. PRECEPTOS DE CARÁCTER
GENERAL

En nuestra legislación vigente, aparte de ciertas normas de carácter general sobre destajos, tareas, etc., conviene recordar la preocupación advertida en los Reglamentos de Trabajo por brindar soluciones en esta delicada esfera. Sin que sea dable silenciar la generosa tendencia de procurar que cierta clase de funciones de índole subalterna se otorguen preferentemente a quienes, por enfermedad, accidente o ancianidad, no pueden dar un rendimiento adecuado en su privativa categoría profesional (31).

Pero es, primordialmente, en lo que afecta al castigo por falta de rendimiento, donde encontramos una serie de disposiciones altamente interesantes (32).

El punto 3.º de la Declaración XI del Fuero del Trabajo dice literalmente: «La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo habrá de ser objeto de sanción adecuada». Y es precisamente la relativa a esta cuestión una de las primeras concreciones del solemne programa que el Fuero implica (33), la que trata de regular el Decreto de 5 de enero de 1939, de-

(31) MENÉNDEZ PIDAL, *loc. cit.*, expone con bastante extensión la legislación general.

(32) PÉREZ SERRANO, *Un nuevo paso*, lugar citado. También PÉREZ BOUTIJA, *El Contrato de Trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1945, especialmente págs. 283 y sigs.

(33) JOSÉ PÉREZ SERRANO, *El Fuero del Trabajo. De la declaración de principios a la realización*, Madrid, «Revista de Trabajo», número extraordinario dedicado al Congreso de Estudios Sociales, 1945, págs. 289 y sigs. Vid. asimismo mi estudio titulado *Diez años de Fuero del Trabajo*, Madrid, 1948.

mostración viva y tangible de que la acción constante y eficaz que el Estado ejerce en defensa de los trabajadores requiere que vaya acompañada de una justa exigencia de deberes.

En dicha disposición se especifican algunos actos y omisiones que han de considerarse como *faltas en el trabajo*, independientemente del carácter delictivo que en actividades especiales puedan algunas revestir. Y entre las faltas que menciona se cita expresamente la *falta del rendimiento debido en el trabajo*.

Prosiguiendo en forma esquemática la trayectoria de nuestra legislación acerca del particular que venimos examinando, y con objeto de llegar finalmente a las innovaciones que interesan a nuestro propósito, indicaremos que la Ley de 6 de noviembre de 1941, modificativa del art. 89 de la ley de Contrato de Trabajo del año 1931, mantuvo en su original redacción el inciso que dicho artículo dedicaba a la falta de rendimiento, y de esta Ley pasa sin variación al ser aprobado el Texto refundido de su Libro I, en virtud del Decreto de 26 de enero de 1944.

PRECEPTOS CONTENIDOS EN LOS REGLAMENTOS DE TRABAJO.
EXAMEN ESPECIAL DE LAS SANCIONES POR FALTA
DE RENDIMIENTO

Pero se echaba de ver el defecto sustancial de no concretarse suficientemente el *quantum* de disminución del rendimiento que habría de estimarse bastante para que se produjese la falta digna de castigo. Con arreglo a la Ley, y sobre la base lógica de que la reducción del rendimiento ha de obe-

decer a la *voluntad* del trabajador, sólo resulta sancionable la merma cuando sea *continuada* y dé como resultado un rendimiento inferior al *normal*. Y esta vaguedad, lo ambiguo de la enunciación, hacen muy difícil, a no ser en casos de extrema evidencia, el llegar al convencimiento imprescindible de que la falta es merecedora de adecuada sanción por reunir los tres requisitos fundamentales que quedan subrayados: voluntariedad, continuidad y rendimiento inferior al normal.

Es a partir de la promulgación de algunos Reglamentos laborales cuando comienzan a adoptarse previsiones en orden a la exigencia de un rendimiento justo, conminándose con la imposición de sanciones en el supuesto de que aquél no se alcance por desidia o mala voluntad del trabajador.

En las Ordenanzas Nacionales de Trabajo para el Sector Lana de la Industria Textil (aprobadas por Orden fecha 28 de marzo de 1943), consigna su art. 56 la posibilidad de que el empresario otorgue nueva calificación profesional al trabajador destajista que dé una producción que, valorada según las tarifas oficialmente aprobadas, represente la obtención de un salario inferior en un 10 por 100 al mínimo asignado a su categoría, a lo que agrega que en la hipótesis de incurrir en dicha disminución voluntaria en tercera reincidencia podrá llegarse a la propuesta de despido (34).

Y en el art. 74 del propio texto reglamentario, al tratar de las faltas y sanciones del personal, se plantea el mismo caso referido al trabajo por jornada o tiempo, cuando el rendimiento obtenido resulte inferior en un 13 por 100 al normal de.

(34) Sobre procedimiento para la imposición de sanciones en los Reglamentos laborales, véase mi estudio *Normas procesales contenidas en los Reglamentos de Trabajo*, Oviedo, 1948.

los trabajadores de la categoría respectiva, falta que, cuando se cometa en tercera reincidencia, podrá dar lugar a la propuesta de despido del culpable.

Normas absolutamente iguales contienen los Reglamentos Nacionales de Trabajo para los Sectores Algodón (1.º de abril de 1943, arts. 51 y 69), Seda (31 de enero de 1946, arts. 54 y 74) y Géneros de punto (4 de octubre de 1946, arts. 52 y 81). Y preceptos semejantes existen en las Ordenanzas para la Fabricación de Fibras Artificiales (30 de marzo de 1946, artículo 64), si bien tan sólo en cuanto a los destajistas, y Sector de Fibras diversas de la Industria Textil (11 de abril de 1947), que establece los topes antes señalados en el 12 y el 15 por 100, respectivamente, según se trate de trabajo a destajo o por jornada (arts. 61 y 82).

Por su parte, las mismas reglas son de aplicación en aquellos procesos textiles que, en su ordenación laboral privativa, se rigen como supletorios por el Reglamento de Lana en lo no previsto expresamente (Fabricación de Boínas, Mantas de Lana y Fabricación de Alfombras y Tapices), por el de Algodón (Hilos Comerciales y Redes para pescar, Mantas y Muletones de Algodón y Aprovechamiento de Desperdicios), por el de Seda (Cintería, Trencillería y Pasamanería) y por el de Fibras diversas (Obtención de Fibra de Lino).

El criterio apuntado no es exclusivo de los Reglamentos de Trabajo Textiles, ya que también puede apreciarse en Ordenanzas referentes a otras actividades, como, por ejemplo, las de Panadería aprobadas por Orden ministerial de 12 de julio de 1946, que dedican a la materia el art. 32, y en ciertas Ordenanzas provinciales para la Agricultura, que fijan rendimientos mínimos para labores de siega, recolección, etc., por obrero, por tiempo y por extensión superficial de cultivo.

Aún con mayor detalle se especifica toda la materia de rendimiento en el Reglamento Nacional de Trabajo para el Sector Manual del Esparto de la Industria Textil, aprobado con fecha 19 de enero de 1947, donde extensamente se trata de tan importante cuestión en los arts. 40 al 46, ambos inclusive. Con gran precisión, y luego de prolongadas experiencias, se han concretado los rendimientos por jornada en las distintas operaciones que integran dicho proceso textil. Las fases de majado o picado, rastrillado, trenzado, hilado, corchado, productos de estopa y elaboración de capachos, capachetas y pleita, todo ello en sus diversas modalidades y manifestaciones, son objeto de minuciosa regulación, sin que hasta el presente haya existido discrepancia apreciable entre los elementos directamente interesados, que se ven protegidos en sus derechos respectivos sin quebranto de sus economías y con indudable beneficio para los superiores intereses de la producción nacional y de la comunidad, que en todo instante han de merecer primacía indiscutible sobre los exclusivamente individuales.

La proyección más trascendental, a nuestro juicio, de la tendencia examinada, la encontramos en la Orden del Departamento de Trabajo fecha 19 de noviembre de 1948, que, debidamente rectificadas, apareció publicada en el *Boletín Oficial del Estado* del día 1.º de enero de 1949.

Se refiere a la Construcción, limitada a las labores de albañilería y a las obras públicas, y da cumplimiento a lo prevenido en orden a rendimientos en las pertinentes Ordenanzas de Trabajo de 3 de abril de 1946, haciéndolo con profundo rigor técnico y de forma metódica y meticulosa. La importancia que atribuimos a la aludida Orden se funda en varias razones: primeramente, por su publicación simultánea

con el Decreto-ley de la Jefatura del Estado de 19 de noviembre de 1948, que concede nuevos beneficios a los inmuebles bonificables que se construyan acogidos a la ley de Viviendas para la denominada clase media, de 25 de noviembre de 1944, simultaneidad que no supone mera coincidencia, sino que constituye parte de un plan premeditado, como lo comprueba la alusión que en el Preámbulo del Decreto-ley se hace de la Orden ministerial, y viceversa. O, lo que es lo mismo, que para fomentar la construcción de las viviendas mencionadas, y aparte de las ventajas económicas de suministro de materiales y beneficios fiscales que se establecen, el legislador exige unos rendimientos justos y ponderados que aliviarán los presupuestos de las obras y, al incrementar la construcción, mitigará a la vez el paro involuntario.

En segundo término, porque de nada serviría la fijación de un rendimiento mínimo si a la par no se exigieran los límites marcados y se otorgaran compensaciones; por esta causa, la falta de rendimiento se estima motivo justificado de amonestación escrita y aun de despido directo si se repite en el mismo semestre (art. 4.º), y la obra realizada sobre el mínimo exigible habrá de retribuirse aumentando el salario con la parte proporcional que del mismo corresponda (art. 3.º).

Por último, porque la obtención de rendimientos que alcancen los cifrados en la oportuna tabla, será requisito indispensable para obtentar derecho a la percepción del salario mínimo por unidad de tiempo establecido en el Reglamento de Trabajo aplicable.

En resumen: que nuestra legislación en vigor admite y regula no sólo la forma de retribución por tiempo o por jornada, sino igualmente los diferentes sistemas ideados para premiar el rendimiento en razón al resultado obtenido. Y, al pro-

pio tiempo, sanciona la falta de rendimiento en el trabajo con carácter general, así como mediante normas especiales que han llegado a concretar que cuando aquél resulta insuficiente quita el derecho a percibir las remuneraciones básicas señaladas en las Ordenanzas laborales de aplicación, y hasta en ocasiones autorizan el despido del trabajador negligente.

ALGUNAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS CARACTERÍSTICAS

Medidas fuertes en verdad, que incluso habrán parecido a algún sector excesivamente duras y severas. Pero si comparamos este rigor con el criterio adoptado en países ultrademocráticos y autocalificados de libres y avanzados, los cuales, a su vez, no vacilan en tildarnos de reaccionarios y fascistas (35), podremos deducir consecuencias, divertidas por lo menos, que mueven el ánimo a una sonrisa comprensiva por inteligente.

Veamos lo que ocurre en esa vanguardia de la Libertad, con mayúscula, que es la actual República Popular rumana. Una Ley aprobada el 13 de enero de 1949 por su Asamblea Nacional, castiga en las *empresas de interés público*, entre otras faltas más graves, «el incumplimiento intencionado o la negligencia intencionada en el cumplimiento de las obligaciones impuestas por el servicio». Órgano jurisdiccional competente para conocer de tales infracciones son los Tribunales

(35) Con acerada intención, PEMÁN, en bello artículo que titula *El otro es fascista*, ha dicho certeramente: «El *fascismo* es la primera idea política que se concede como un cargo honorífico y gratuito, sin intervención del candidato». Y añade: «... en el fondo de todo esto hay un pequeño embrollo gramatical. Creemos que *fascista* es un sustantivo o un adjetivo. Pero resulta que no, que es un pronombre. Un pronombre demostrativo: como *éste*, *aquél*, *el otro*. Y los pronombres los manejan los demás».

militares; la pena imponible a los autores será la de muerte, y la instigación, la complicidad y la ocultación se sancionarán con la misma pena. Únicamente la Ley se muestra benévola con quienes dejen de denunciar los hechos referidos: sólo se les condena, magnánimamente, a trabajos forzados, de cinco a diez años (36). Los comentarios, a nuestro entender, están de sobra.

Acaso pudiera pensarse que la falta de rendimiento no está comprendida en ese «incumplimiento o negligencia intencionados». Por si cupiera duda, cosa, a mi juicio, imposible, porque entiendo que una interpretación simplemente literal del precepto permite encajar la falta de rendimiento entre los actos indicados, puesto que constituye transgresión de uno de los deberes fundamentales que del servicio derivan, pasemos a otro ejemplo, más benigno desde luego, pero a la par más interesante por su amplitud y por provenir del país democrático por excelencia: he nombrado a Rusia.

Allí, conforme manifestó recientemente por boca de su jefe Mr. Corley Smith, la Delegación Británica en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en Ginebra, sigue siendo ley fundamental el trabajo forzado, y el número de condenados sin proceso a esta pena viene a ascender a unos diez millones de seres. Las causas por las cuales un trabajador ruso puede convertirse en trabajador forzado son me-

(36) Reportaje de VALENTÍN TOMA en *Arbeiter Zeitung*, de Viena, 22 de marzo de 1949. Figura en el citado «Boletín de Información Social Internacional» del Ministerio de Trabajo, número 1, Madrid, abril de 1949. El mismo TOMA da cuenta de la Resolución adoptada por los trabajadores de la «Reschita» y dirigida a la Unión de Sindicatos Rumanos, en que solicitaban menor número de fiestas y se comprometían a trabajar con todas sus fuerzas en los días que dejaran de ser festivos. Propósito a cuya generosidad y desprendimiento sólo cabe entonar alabanzas, al menos por su novedad.

ras variantes del «*Progul*», denominación genérica de todos los delitos cometidos contra la disciplina implantada en talleres, fábricas y granjas. Por tener tendencia o inclinación a la charlatanería durante el trabajo, por dar pruebas de dejadez o de incuria durante su realización, por no rendir el esfuerzo previamente marcado o por ausencias o faltas de asistencia al trabajo, se incurre en crimen de *Progul* (37). A tal efecto se entiende por ausencias la falta de asistencia al trabajo cometida por un obrero en tres ocasiones distintas en el lapso de un mes, a consecuencia de la cual se pierden veinte minutos de trabajo cada vez (38). Todo ello se castiga con trabajos forzados que han de cumplirse en campos siberianos e en establecimientos especiales, en los que al mismo tiempo que se suele perder la hermosa libertad que se disfrutaba, se reducen los salarios y la ración de víveres en proporción a la intensidad del castigo. Y no parece lícito omitir que, conforme al Código Ruso del Trabajo Correccional, el trabajo forzado se divide en tres categorías: sin privación de libertad, con destierro y con privación de libertad, categoría esta última que viene a constituir, según el referido delegado inglés, el sistema colonial soviético.

(37) *Trabajos forzados en Rusia*, Editorial de «A B C», Madrid, 27 de julio de 1949. Sobre la misma materia, DELEGACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS, *Boletín de Divulgación*, Madrid, agosto-septiembre de 1949, pág. 237.

(38) En cuanto a «ausencias» (o absentismo) en Checoslovaquia, según información del periódico *The Times*, de 21 de abril de 1949, los Sindicatos de aquel país han tomado una parte muy activa en la campaña iniciada contra las ausencias inmotivadas de los trabajadores, a cuyo efecto se han formado en las grandes industrias comisiones especiales para comprobar la veracidad de las bajas por causa de enfermedad. Según el gerente de unas minas de carbón de Ostrava, las ausencias de trabajadores ascienden durante el invierno, por término medio, a un 20 por 100, de cuyo número sólo el 4 por 100 se hallaba de permiso. Vid. *Boletín de Información Social Internacional*, ya citado, Madrid, núm. 2, pág. 29, año 1949.

Interesa agregar que, a pesar, o tal vez a merced, de las medidas mencionadas y de las primas establecidas, el rendimiento en las fábricas rusas es mediocre, y netamente inferior al de las europeas, según expuso en su informe la Delegación obrera noruega (39), que permaneció tres meses en Rusia invitada por el Congreso de los Sindicatos Soviéticos (40).

Podríamos decir, después de lo indicado, que aún estamos muy atrasados en España, y que tenemos mucho que aprender si queremos avanzar decididamente por el camino de la Libertad.

POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA. EL AMOR AL OFICIO COMO IDEA FUNDAMENTAL PARA LLEGAR A UN RENDIMIENTO JUSTO

La solución al grave y acuciante problema podríamos hallarla de diversas formas, como, por ejemplo, tratando de incrementar el rendimiento del obrero tal y como preconiza Albert Crew, con un mejoramiento del trabajador, con una me-

(39) *Le Peuple*, Ginebra, 17 de mayo de 1949.

(40) Antes de la última guerra mundial, los trabajadores industriales de Europa; en conjunto, producían, por término medio, sólo un tercio de lo que rendían los Estados Unidos, y los trabajadores agrícolas aún rendían menos; pero desde la guerra, las diferencias se han acentuado. La productividad de la industria europea en 1949 está sólo a un cuarto, y la de la agricultura a un sexto del nivel norteamericano. Cfr. *El rendimiento del trabajo en Norteamérica y en Europa*, Madrid, «Revista de Trabajo», julio-agosto de 1949, páginas 632 y sigs., trabajo tomado del *Economic Survey for Europe* (Ginebra, Naciones Unidas, 1949). Véase también JOSÉ MALLART, «¿Cómo elevar la productividad y el nivel de vida en el mundo hispánico?», Madrid, «Revista de Trabajo», octubre de 1949, pág. 797.

jora del utillaje y con aplicación racional del principio de división del trabajo (41).

En cambio, no creemos que pueda solucionarse la cuestión con arreglo a la fórmula simplista de Taussig, quien parte de la idea de que lo fundamental para la producción, en general, es el director de la Empresa. Con frase feliz e ingeniosa, pero no enteramente acertada, dice que «la eficiencia de una industria depende del hombre de negocios, del mismo modo que la de un ejército depende del comandante en jefe» (42). La afirmación puede ser rigurosamente cierta, pero, a nuestro modo de ver, resulta del todo incompleta.

Habría que acudir, a nuestro juicio, en primer término, al convencimiento que todos sintiéramos de que en el contrato de trabajo no se trata, primordial ni exclusivamente,

(41) Afirma el autor que el poder productivo del hombre depende de su resistencia física, de su habilidad y de su inteligencia. Por ello para mejorar al trabajador es necesario incrementar su resistencia física, dándole un salario suficiente para una buena alimentación; la habilidad e inteligencia han de fomentarse y encauzarse hacia los trabajos más propios a sus actividades, por medio de una educación profesional certeramente dirigida. La mejora de utillaje debe llevar aparejado un aumento de producción con un ahorro de esfuerzo físico, y la división del trabajo, de la que nace el obrero especializado, es indispensable para obtener un alto margen de producción.

(42) TAUSSIG, obra y lugar citados. Vienen a convenir los economistas, en general, en que para conseguir un rendimiento racional en una Empresa es necesario que los factores de la producción estén en perfecto equilibrio, calificándose de *producción de equilibrio* aquella en que no resulta beneficioso introducir ningún cambio por estar perfectamente equilibrados los factores de capital y trabajo. Para determinar cuándo se produce el equilibrio productivo, diferencian dos conceptos: productividad marginal *monetaria* del trabajo, que es la cantidad en que se incrementa el ingreso total de una Empresa al añadir una unidad de trabajo a la cantidad de dicho factor anteriormente empleado, y productividad marginal *física* del trabajo, que es la cantidad en que se incrementa la producción total de bienes económicos de una Empresa al añadir una unidad de trabajo a la cantidad de dicho factor empleada con anterioridad.

de un cambio de prestaciones, como sucede en los contratos civiles. Ante todo y sobre todo, existe una *relación de comunidad*, de donde se desprende que por encima del contenido obligatorio de la relación jurídica se traba un lazo especial entre personas, apoyándose sus respectivos derechos y deberes en vínculos de *mutua lealtad*, que se basan, por consiguiente, en el principio fundamental del honor social (43).

Y cada cual, dentro del marco de sus obligaciones, tiene que aspirar al mayor rendimiento para mejorar su propia posición en la comunidad de la empresa, consagrándose a ésta con toda su capacidad, energía y entusiasmo para contribuir de esta forma al bien de la comunidad.

Y nada se conseguirá si, además de lo dicho, no se siente aquel amor a la profesión que preconizaban los primitivos sindicalistas, especialmente los franceses. Hay que sentir amor, porque no cabe cosa en corazón humano que con el amor no trabaje de inmediato su origen, cuando no a modo de derivación y complemento a modo de límite y reacción. Porque donde él alienta, dicho con palabras de Rodó, nacen deseo y esperanza, admiración y entusiasmo, en tanto que donde él reposa nacen tedio y melancolía, indecisión y abatimiento, y nacen furor y odio, ira y envidia donde encuentra obstáculos y guerra (44).

Amor a la profesión, amor al oficio. A todos los oficios y a todas las profesiones, que cuando se sienten hondamen-

(43) PERCY BARBER, *Algunas notas sobre la organización del trabajo en Alemania*, en «Revista Crítica de Derecho Inmobiliario», Madrid, junio de 1940, páginas 324 y sigs.

(44) JOSÉ ENRIQUE RODÓ, *Motivos de Proteo*, Barcelona, 7.ª edición, s. a., página 134.

te, cuando se cumple con el deber que imponen, no existe profesión alta ni baja.

Decía Ganivet, y hay que repetirlo constantemente para que entre y permanezca en todas las inteligencias, que la idea madre de todas las enseñanzas reside en el amor a lo que se aprende y en la convicción de que aprendido aquello se es tan digno, si no más, que aprendiendo otra cosa cualquiera; que con ello se cumple un fin trascendental, ya que nadie se entusiasma cuando su trabajo es menospreciado, y sin entusiasmo no hay fuerza capaz de acometer grandes empresas (45).

Sentir religiosamente el propio oficio civil, como aquel modesto zapatero que se esforzaba y ponía toda su fe, su técnica y su práctica en que el calzado que confeccionaba fuera cómodo al cliente, y no por vanidad, que sería, al menos, disculpable, sino «por amor a Dios», amor que ponía en sus semejantes. O como el sombrerero sevillano, tan enamorado de su oficio que al conformar los sombreros *acariciaba* el ala con sus manos habilísimas, al objeto de darle, como él decía, «una mijita de figura» que le otorgaba una gracia sin igual. Aquel artesano sabía que sin ese *toque*, sin aquella intervención suya, tan amorosa y personal, hija de su devoción y entrega al oficio profesado, él se hubiera convertido en una máquina imperfecta, mientras que alcanzaba la categoría de arte puro el trabajo realizado con amor.

Y, para terminar, unas palabras bellísimas de Unamuno: «Mientras algunos andan buscando deberes y responsabilidades ideales, esto es, ficticios, no cumplen con su oficio sino

(45) ANGEL GANIVET, *Los trabajos del infatigable creador español Pío Cid*, Madrid, Beltrán, 1928, tomo I. págs. 46 y 47.

para eso, tan terriblemente inmoral, que se llama vulgarmente *cumplir*, para salir del paso, para hacer que se hace, para dar pretexto y no justicia al emolumento, sea de dinero o de otra cosa». «Por eso hay que imitar a Cristo, tomar cada uno su cruz, la cruz de su propio oficio civil, como Cristo tomó la suya, la de su oficio, civil también al par que religioso, y abrazarnos a ella y llevarla puesta la vista en Dios y tendiendo a hacer una verdadera oración de los actos propios de ese oficio» (46).

JOSÉ PÉREZ SERRANO

(46) MIGUEL DE UNAMUNO, *El problema práctico*, en *Del Sentimiento trágico de la vida*, Austral, Madrid-Buenos Aires, 3.ª edición, 1939, págs. 214 y siguientes.

