

CONFIGURACION JURIDICA DEL SALARIO

(NOTAS PARA UN ESTUDIO)

SUMARIO :

1. *La obligación salarial* : a) Conceptos y elementos. b) Características jurídicas generales : a') Sujetos. b') Causa.—2. *El objeto de la obligación: deuda de dinero o de valor.*—3. *Requisitos de la prestación salarial* : a) Consideración general. b) Certeza. c) Continuidad. d) Conmutatividad.—4. *El requisito de la suficiencia.*—5. *Otros caracteres jurídicos de la obligación salarial.*

I. LA OBLIGACIÓN SALARIAL

a) *Concepto y elementos.*—El contrato de trabajo, en base a la fórmula contenida en el artículo 1.º de la Ley de Contrato de Trabajo vigente (L. C. T.), se suele definir como aquel acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona (trabajador), se obliga a prestar un servicio por cuenta o bajo la dependencia de un empresario, «mediante una remuneración», o salario.

La definición es válida, efectivamente. Pero resultaría, en cierto modo, incompleta, algo así como unilateral, desde el punto de vista jurídico, si se pretendiera recoger en ella el «contenido total» del contrato de trabajo.

En efecto, vista, digo (1), jurídicamente, en ella, y desde la situación del

(1) La presente publicación recoge el texto de una disertación en público sobre el tema que le da título. Se respeta el estilo de exposición y se suprimen las obligadas notas sobre los autores y los estudios en que está fundamentado su contenido doctrinal. Simplemente indicamos que hemos tenido presentes, por su altísimo valor, las siguientes obras: GUIDOTTI: *La retribuzione nel rapporto di lavoro*, Milán, 1956, que ha sido decisiva para la concepción total del ensayo; CASSI: *La retribuzione nel contratto di lavoro*, Milán, 1954; PÉREZ BOTIJA: *Salarios*, Madrid, 1944; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, II, 1959, así como el «Curso» del segundo. Entre la bibliografía última, resulta impar el *Tratado de Derecho del Trabajo*, II, Barcelona, 1961, de ALONSO GARCÍA.

trabajador, se recoge con absoluta claridad que éste está vinculado al empresario por una obligación jurídica, en la que se especifica quién es deudor y quién acreedor, cuál es el contenido (la prestación debida), cuál es el objeto (el servicio mismo) y, en fin, cuál es la causa de la obligación que está de acuerdo con el artículo 1.274 del C. c., en «la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte», en este caso el salario.

La sistematización de la prestación del servicio, y el consiguiente acto de cumplimiento del trabajador, quedan así perfectamente recogidos en la definición del contrato de trabajo, dada por la L. C. T.

La fórmula legal es, en cambio, inexpresiva, por demasiado sintética, cuando se trata de fijar la contraprestación a que da lugar la prestación del servicio. En ella, la atención del legislador va directamente hacia *la retribución*, sin concretar el sujeto obligado ni la misma obligación. Y lo mismo sucede en el artículo 37 de la L. C. T. y en el reciente Decreto de 21 de septiembre de 1960, que definen el salario, en los siguientes términos:

«Se considerará salario, dice la L. C. T., la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.»

«Se entiende por salario o sueldo, dice por su parte el Decreto citado, en su artículo 2.º, párrafo 1.º, la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.»

La primera definición ha sido censurada repetidamente por su barroquismo, por la innecesaria enumeración de las partidas salariales. La segunda a su vez, aparece como menos descriptiva, y, sin embargo, hay que considerar superfluas las referencias a la duración del contrato, así como al criterio de fijación (por unidad de tiempo o de obra) y, a la vez, hay que echar de menos la mención de los elementos constitutivos de toda obligación, es decir, de los sujetos, el contenido, el objeto y la causa de dicha obligación.

La doctrina marcha hoy abiertamente por este camino. Y así se habla ya de relación de «deuda de salario», o de «obligación retributiva» o, como nosotros aceptamos, de «obligación salarial».

En consecuencia, para lograr un concreto encuadramiento de la obliga-

ción salarial, hay que ver en el contrato de trabajo, en una fórmula completa, aquel contrato por virtud del cual una persona se obliga, como trabajador, a prestar un servicio por cuenta de otra que, como empresario o dador de empleo, se obliga a pagar a cambio una retribución o salario.

Con esta u otra análoga definición del contrato de trabajo, se presenta como un contrato bilateral o de prestaciones recíprocas, oneroso y conmutativo, cuyo contenido está formado, fundamentalmente, por dos obligaciones, a saber: la obligación salarial y la obligación de servicios, cada una de las cuales recibe directamente sobre sí misma los caracteres distintivos del propio contrato, es decir, la reciprocidad, la patrimonialidad y la conmutatividad o equivalencia.

A su vez, la obligación salarial como la obligación del empresario de entregar cierta suma de dinero, o ciertos bienes estimables económicamente, a cambio de los servicios que le presta el trabajador.

Con tal definición, la obligación salarial se presenta constituida por los siguientes elementos:

— Los sujetos o partes de la obligación, que son el trabajador como acreedor y el dador de empleo como deudor; por lo que cabe ver en ella, desde la situación del empresario, una relación de deuda; y desde la situación del trabajador, un derecho de crédito.

— El contenido, que es la prestación salarial, es decir, el comportamiento o conducta a la que el deudor se ha obligado, en este caso al pago del salario.

— El objeto, que es, como dice Torrente, en su lograda síntesis de Mesineo y de Santoro, el «bien comprometido en la relación»; en este caso, el salario propiamente dicho (2).

— En fin, la causa, entendida en su sentido tradicional, de causa de la obligación, o causa en sentido subjetivo, que es la razón o móvil que ha llevado a las partes a vincularse en esta relación de deuda o crédito.

El examen de todos y de cada uno de estos elementos es evidente que permitirá, a la hora de las conclusiones, dar, o trazar al menos, la configuración jurídica del salario, título general de esta disertación.

b) *Características jurídicas generales.*—La caracterización jurídica de la obligación salarial puede hacerse atendiendo, o bien a la obligación en su totalidad, o bien a cada uno de sus distintos elementos, o bien con un criterio mixto, pues es evidente, también, que las notas distintivas de la pres-

(2) TORRENTE: *Manual di dir. privato*. Milán, 1958, págs. 81 y sigs.

tación y del objeto o de la causa, se reflejan traslativamente en la totalidad de la obligación.

a') *Sujetos*.—La consideración de *los sujetos*, referidos a las partes del contrato de trabajo, no ofrece un interés especial. El trabajador, en cuando prestador del servicio, es el acreedor, y el empresario en cuanto dador de empleo, es el deudor.

Los únicos problemas especiales podrían ser los siguientes:

Primero, cuando el trabajador es un sujeto de capacidad limitada o que ha contratado en uso de una autorización condicionada, que afecta precisamente, a la capacidad para cobrar el salario. Es el supuesto del artículo 58 de la L. C. T. El problema es francamente interesante, pero su encuadramiento sistemático está en «el cumplimiento de la obligación salarial». Aquí basta decir que el hecho de que la mujer casada lo mismo que el menor estén o no autorizados para cobrar el salario, en nada empece a la pureza de las situaciones, pues el acreedor del salario será, siempre, el que ha prestado el servicio. Una cosa es, pues, el acreedor del salario y otra distinta la relativa al destinatario del pago.

Segundo, cuando el salario consiste en propinas y en porcentajes de servicios; in perjuicio de volver en lugar oportuno sobre el tema, hay que decir que en la *propina voluntaria*, debida a la liberalidad del cliente, no hay salario en sentido estricto: el empresario paga al trabajador, de acuerdo con la vieja tesis de Enneccerus, que han revalidado Barassi y Deveali, con «la ocasión de ganancia» que da al permitirle servir al cliente (3); y en cuanto a los porcentajes de servicio, hacemos nuestra la tesis de que aquí el deudor es el empresario: el porcentaje *obligatorio* es una partida del coste de los servicios, diferenciada desde su origen, que forma una masa común, que luego se reparte entre *todo* el personal, y no sólo a favor del que, en cada caso, presta el servicio.

Tercero, en fin, cuando ha habido sucesión en la empresa parece que cambia la persona del acreedor. En realidad, hay que distinguir dos situaciones distintas: una, respecto de los salarios que se deban a cambio de las prestaciones de servicios realizados con posterioridad a la subrogación, aquí, el acreedor es ya, directamente, el nuevo empresario. Otra, respecto de los salarios debidos y no pagados cuando tuvo lugar la subrogación: el adquirente es responsable de la obligación salarial, pero no porque el deudor sea la empresa, *sujeto de obligación*, sino por virtud de la especial configuración que la legis-

(3) ENNECCERUS: *Derecho de obligaciones*, II, Barcelona, 1950, 241, nota 10; y DEVEALI: *Lineamientos de Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1954, 384.

lación especial del trabajo da a las garantías de pago del salario, a tenor del artículo 79 de la L. C. T., que gravitan sobre la empresa en cuanto «explotación», es decir, en cuanto cosa, objeto de tráfico jurídico, como una carga cuasi real. El titular de la explotación, en cuanto que ésta queda gravada, responde del pago de las deudas salariales en lugar del antiguo acreedor, el empresario cedente.

b') *Causa*.—La consideración de *la causa* ofrece un mayor interés, pues según el móvil que guía a cada una de las partes, la obligación salarial se somete, o mejor dicho, tiende o pugna por someterse, a un régimen jurídico distinto.

En efecto, en la causa vemos, de acuerdo con la doctrina tradicional, *la causa de la obligación*, pues del estudio de una obligación, y no del contrato, nos estamos ocupando.

En este sentido, hay que reconocer que el empresario asume la obligación de pago del salario en cuanto quiere obtener un beneficio con el trabajo del asalariado. Y, a su vez, el trabajador asume la obligación de prestar un servicio por cuenta ajena, en cuanto quiere obtener los medios de vida suficientes para vivir bien, es decir, para conseguir su bienestar personal y el de su familia.

El salario es, para el empresario, el precio del trabajo, y en justicia conmutativa no puede ser más que el equivalente del esfuerzo y del rendimiento.

El salario es, para el trabajador, *un medio de vida*, pero no sólo medio de vida *escueto*, de vida biológica, que cubra los costos de producción del trabajador, de acuerdo con la vieja ley económica liberal, sino *un medio de vida calificado*, en cuanto que ha de cubrir las necesidades de una *vida libre*, es decir, de una vida personal y familiar, moral y digna.

La causa de la obligación salarial refleja así la doble concepción del trabajo: de una parte, *como mercancía* que cumple una función económica y está sometida a las leyes del mercado, del tráfico de bienes, y de otra parte, *como actividad profesional*, que cumple una función social, al constituir, en cuanto trabajo profesional (y de ahí la importancia de predicar la profesionalidad del propio trabajo y no sólo del trabajador), un medio de vida libre (4).

La doble y distinta configuración de la causa de la obligación salarial, *tanto desde un punto de vista psicológico* o de los motivos, como desde *un punto de vista económico y social*, repercute —y lo vamos a ver desde ahora mismo— en la configuración jurídica del salario. Y sólo con su atenta consideración es

(4) Vid. en GUIDOTTI: Op. cit., págs. 7 y sigs.

dable explicar las tendencias que se observan en el régimen jurídico, y lo que es más importante, los caracteres y requisitos contradictorios o híbridos que distinguen al objeto y a la propia prestación de dicha obligación salarial.

2. EL OBJETO DE LA OBLIGACIÓN: DEUDA DE DINERO O DE VALOR

El objeto de la obligación, vista ésta en abstracto, es el bien comprometido en la relación. El objeto de la obligación salarial, vista ya como obligación particular, es, podemos decir con Guidotti, el salario, es decir, cierta cantidad de dinero o de otros bienes susceptibles de inmediata valoración económica, según los precios corrientes del mercado.

De acuerdo con la naturaleza de los bienes que constituyen o integran el salario, surge, como es sabido, la distinción entre salario en dinero y salario en especie, así como el problema de la licitud o ilicitud del salario en especie.

Ahora bien, si queremos ver la proyección de la forma del salario en la totalidad de la obligación salarial, la cuestión que hay que plantear es otra, a saber: la de si la obligación salarial es una *deuda de dinero o una deuda de valor*.

La cuestión es francamente interesante, dadas las consecuencias que pueden derivarse de una u otra posición. Para su fácil comprensión, hay que fijar previamente el concepto y régimen jurídico de las deudas de dinero y de las deudas de valor.

Las deudas de dinero creo que quedan caracterizadas con claridad si atendemos a dos planos de conceptos que suelen mezclarse y que dan lugar, entonces, a que la doctrina se enrede en una serie de distinciones, supuestos y excepciones, que oscurecen la radical distinción que hay entre las deudas dinerarias y las deudas de valor (5).

Los planos conceptuales son los dos siguientes:

En primer lugar, hay que atender al triple posible valor del dinero en una obligación, a saber:

a) *El valor intrínseco, que es valor originariamente atribuido al dinero. El dinero vale lo que vale la moneda que lo representa. Es decir, la moneda*

(5) Para la doctrina general sobre las «deudas pecuniarias» seguimos, casi literalmente, la doctrina de HERNÁNDEZ-GIL, A.: *Derecho de obligaciones*, I, Madrid, 1960, págs. 171 y sigs., y especialmente a BELTRÁN DE HEREDIA, J.: *El cumplimiento de las obligaciones*. Madrid, 1956, págs. 215 y sigs., así como los datos contenidos en el ensayo de nuestro profesor de Derecho civil, BONET CORREA, J.: «Los arrendamientos con cláusula de escala móvil», en *A. D. Civil*, 1955, págs. 86 y sigs.

es una «moneda-mercancía», que se usa en los cambios por su valor intrínseco. Es el concepto del dinero en la concepción llamada «metalista», que se concreta, a efectos prácticos, en la regla «debitor debet solvere in moneta praecisa in quae est obligatus».

b) *El valor nominal* del dinero, que es el que le asigna el Estado y se expresa de una manera numérica. Es la tesis regalista de los glosadores, que recibe el apoyo de los príncipes, que triunfa en Francia, y luego se extiende a toda Europa, a partir del Edicto de 1602.

La expresión «valor nominal», se ha dicho con agudeza, es probablemente inexacta, en cuanto que lo que está en las monedas no es un valor, sino un *nomen*; es impropio, por tanto, hablar de extinción de la deuda por su valor nominal. De ahí que frente al metabolismo se hable de «principio nominalista», que, aplicado a las deudas de dinero, quiere decir que el que recibe una cantidad y se constituye en deudor de la misma está exento de tener que comprobar las cualidades materiales de la cosa utilizada como dinero, porque le basta atender al número (6).

c) *El valor en curso del dinero* es, ante todo, el que expresa el poder adquisitivo o de compra que atribuye. Los bienes, servicios y utilidades que se obtienen a cambio del dinero determinan cuál es el valor de éste. Es decir, cuanto menor sea la cantidad de dinero a pagar en la operación de cambio, en la obtención de aquello que nos interesa, mayor será su valor, y viceversa.

El valor en curso es, por tanto, un valor reflejo, no intrínseco, sino derivado de una realidad económica, que unas veces se manifiesta directamente, por los precios de bienes y servicios dentro del área nacional, y otras veces, indirectamente, en relación con su cotización en el mercado internacional respecto de la moneda que sirva de patrón para el cambio exterior (7).

En segundo lugar, hay que atender a la situación que el dinero ocupa en la obligación. Es decir, hay que distinguir entre el objeto mismo de la obligación, y el medio de pago o cumplimiento de dicha obligación. Así, el dinero puede estar *in obligatione*, o puede estar *in solutione*.

El hecho de que al cumplir una obligación el deudor pague con *dinero*, no quiere decir que se trate de una obligación dineraria. Las deudas de moneda específica, de acuerdo con el artículo 1.170 del C. c., cuando no es posible entregar la especie pactada, se hacen efectivas, con igual valor y efectos, en la moneda de curso legal en España. Así, como veremos inmediatamente, *todas, casi todas*, las deudas de valor se pagan en dinero, al estar sustraídas del trá-

(6) BELTRÁN DE HEREDIA: Op. cit., 223.

(7) H. GIL: Op. cit., págs. 182-183.

fico jurídico las monedas oro y plata lo mismo que las livisas o monedas extranjeras.

La obligación dineraria es, pues, aquella en que se debe *dinero*, aquella en la que el dinero es el objeto de la obligación, está *in obligatione* y no sólo *in solutione*.

Cuando me pregunto, pues, si la obligación salarial es una deuda de dinero, ya dejo fuera de consideración los casos en los que el salario consiste en la entrega o uso de bienes y servicios (salario en especie), para ocuparme exclusivamente de la obligación salarial normal, que consiste, como es sabido, en la obligación de una cierta cantidad de dinero.

La pregunta tiene una especial importancia, decía, por las siguientes razones:

En primer lugar, porque las obligaciones de dinero, o pecuniarias, son una manifestación de *las obligaciones genéricas*. Así lo ha afirmado el Tribunal Supremo en su sentencia de 27 de abril de 1943. Y si bien la doctrina ha podido establecer ciertos matices diferenciales, los autores están, en cambio, totalmente de acuerdo en que les alcanza el principio de «genus nunquam perit». Es decir, resume Beltrán de Heredia, a este tipo de obligaciones no puede aplicarse el concepto estricto de imposibilidad objetiva sobrevenida de la prestación, debido al hecho de que el dinero existe siempre.

La consecuencia es obvia: la causa sexta del artículo 76 de la L. C. T. vigente, sólo juega como causa automática de extinción de la relación de trabajo a favor del trabajador, en cuanto éste se vea imposibilitado, por fuerza mayor extraordinaria, definitiva, para cumplir con su obligación de prestar el servicio. El empresario no puede, por el contrario, invocar la imposibilidad objetiva sobrevenida de su prestación, cuyo objeto es el dinero. Solamente *desde un punto de vista subjetivo* se podrá decir que el deudor *no puede cumplir* su obligación de dar la cantidad de dinero que se debe en concepto de salario. La fuerza mayor extraordinaria simplemente rompe el equilibrio entre la utilidad obtenida de la prestación del trabajador y el pago del salario, es decir, se conduce a la crisis laboral o económica, como excesiva onerosidad, no como imposibilidad absoluta y objetiva.

En segundo lugar, y esta cuestión es más general, y afecta a todo el contrato de trabajo a lo largo de su vida, el concepto nítido de deuda de dinero, vista en su sentido estricto de deuda de suma o cantidad (no de monedas específicas), descansa sobre el *valor nominal del dinero*, es decir, *está sometida al principio nominalista*.

Esto quiere decir que el deudor del salario es un deudor de una cantidad de dinero que permanece invariable en su valor, que es el valor nominal, no el

valor intrínseco o el valor en curso. O dicho en otras palabras, que como en nuestro ordenamiento jurídico, a tenor de lo dispuesto en el ya citado artículo 1.170 del C. c. y, sobre todo, en el artículo 312 del C. c., rige el principio nominalista, el empresario cumple estrictamente con su obligación de pagar un salario determinado, por la ley o por contrato colectivo o individual, cuando entrega el número debido de pesetas, sea cualquiera el valor adquisitivo de las mismas en los sucesivos momentos de pago.

La consecuencia es, así, obvia: el trabajador soporta, en cuanto acreedor de un dinero nominal, el riesgo de la depreciación monetaria, con lo que la función social del salario y el nivel de vida del interesado quedan desconocidos.

La consecuencia, sin embargo, no está admitida en toda su pureza, ni por la doctrina ni por la legislación. La doctrina española, en realidad, hasta hace muy pocos días, no se ha pronunciado sobre el tema.

La crisis y la revisión del principio nominalista se ha estudiado amplia y profusamente en distintos contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento rústico y urbano y en la renta vitalicia, y también en los contratos de tracto único pero de ejecución diferida o fraccionada, como en la venta a plazos. Pero, a salvo la escueta mención de la cuestión en el estudio del profesor Bonet Correa sobre «Los arrendamientos con cláusulas de escala móvil» (8), en los trabajos, francamente sugestivos, de Sancho Seral, Foncillas, Quintano Repollés, Sardá, Pelayo Hore, Dualdi, Roca Sastre, Marigil, Benítez de Lugo, etc., así como en las sumarias pero sistemáticas exposiciones de Beltrán de Heredia y de Hernández Gil, ni siquiera por vía de ejemplo, se ha traído a colación el contrato de trabajo y, con él, el régimen jurídico de la obligación salarial. Y en ellos, sin embargo, creo, y voy a demostrarlo sumariamente, la crisis y la revisión del nominalismo se acusan de un modo altamente revelador.

En efecto, en la obligación pecuniaria, cuando el deudor incurre en mora, la indemnización de daños y perjuicios, a tenor del artículo 1.108 del Código civil, consistirá «en el pago de los intereses convenidos, y a falta de convenio, en el interés legal». Cuando, por el contrario, la indemnización de daños y perjuicios se cifra atendiendo al daño real, así como al perjuicio real, en razón de las circunstancias de cada acreedor, ya no estamos ante una deuda de suma o cantidad determinada, sino ante *una deuda de valor*.

La doctrina está de acuerdo en este punto. Y en Italia, por ejemplo, ha tenido que llegar a la conclusión de que las indemnizaciones debidas por des-

(8) BONET: Op. cit., pág. 45 y nota 159 de la separata.

pido sin causa son deudas de valor (9), mientras que se dividen las opiniones en cuanto a la indemnización de daños y perjuicios por mora en el pago del salario. Guidotti, en una tesis jurídicamente correcta, concluye que a falta de precepto expreso, hay que estimar que los intereses de demora son los legales, ya que la deuda de salario es una deuda de dinero.

La conclusión es diametralmente opuesta en el Derecho español, a tenor del precepto rotundo del artículo 75 de la L. C. T., párrafo tercero, que cifra la indemnización al trabajador (obrero, dice) en una cantidad «cuya cuantía fijará el Magistrado de Trabajo, teniendo en cuenta el importe de la remuneración, cargas familiares del trabajador y causas que hubieran motivado el retraso». Y admite que la indemnización concedida por este motivo podrá llegar hasta el 50 por 100 del importe de los salarios dejados de percibir, por cada año.

Los precedentes del precepto son aun más significativos, pues en la L. C. T. de 1931, en su artículo 87 se estatuyó nada menos que un interés ¡semanal! del 5 por 100.

La función social del salario está detrás de esta extremada medida de salvaguarda de la puntualidad en el pago del salario. Acusa su carácter de base del sustento del trabajador, es decir, cambia el régimen jurídico de la deuda de dinero, sometida al principio nominalista, en un régimen jurídico de garantías propio de las deudas sometidas al principio de valor.

La transformación es igualmente significativa si atendemos a la aplicación que en la obligación salarial y en su régimen jurídico regulador tienen los distintos remedios arbitrados para corregir las consecuencias del principio nominalista en aquellas relaciones de tracto sucesivo o de larga duración.

Los remedios arbitrados para corregir este estado de cosas, en el que la sociedad y el Estado enfrentan sus respectivos puntos de vista, es decir, el valor real y el valor legal de la moneda oficial, son, como es sabido, los tres siguientes:

— *la intervención legislativa*, que eleva la cantidad de dinero debido, de acuerdo con unos coeficientes variables según las fechas de constitución inicial del contrato;

— *la intervención judicial*, que revisa el contrato de acuerdo con los principios de la buena fe, o de la cláusula *rebus sic stantibus*, para corregir la ex-

(9) Tal es la tesis de ASCARELLI, en su completísima obra *Obbligazioni pecuniarie* arts. 1277-1284), Roma, 1959. Ver también: MONTEL, A.: *Questioni in tema di moneta e titoli di credito*, Nápoles, 1960, especialmente *Sui limiti di risarcibilità del danno da svalutazione monetaria nei crediti di lavoro* (págs. 35 y sigs.) y *Danni da svalutazione monetaria in materia di lavoro e art. 1224 C. c.* (pág. 38), y también PROTETTI: «I crediti di lavoro e la svalutazione monetaria», en *Riv. Giur. Lav.*, 1, 1954, págs. 41 y sigs.

cesiva onerosidad de la prestación de una parte frente a la contraprestación de la otra y devolver así el equilibrio entre las prestaciones;

— en fin, los *procedimientos convencionales o contractuales*, cuando las partes del contrato, previsoramente, insertan las llamadas «cláusulas de estabilización monetaria (10).

El *primer procedimiento*, el de la revisión del salario por intervención del legislador, es en verdad más característico del contrato de trabajo que del contrato de arrendamientos rústicos o urbanos. Es en realidad el fenómeno de todos los días, en el Derecho comparado y en nuestro Derecho patrio. Es más, el Estado ha hecho a estos respectos dos cosas, sin precedentes en las otras ramas particulares del Derecho, a saber:

— en primer lugar, permite a los grupos interesados, en cuanto tales, la fijación del salario que corresponda a los costos reales de vida en cada región o comarca, por medio de convenios colectivos. Así, por citar el último texto legal, el Decreto de salarios de 21 septiembre de 1960, en su art. 10, establece que sobre el salario mínimo legal uniforme y proporcional al esfuerzo y al rendimiento podrán luego pactarse los complementos de los referidos mínimos para cubrir las diferencias que impongan «la situación geográfica, medio empresarial donde el trabajo se preste u otras circunstancias análogas». El precepto, que desde luego no es claro, según ha denunciado ya San Miguel Arribas en la *Revista de Derecho del Trabajo*, apunta, sin embargo, hacia la zonificación en los convenios colectivos más que a la zonificación en las Reglamentaciones de trabajo;

— en segundo lugar, y para salvar la equivalencia entre el salario contractual y el salario real exigido por las necesidades del trabajador y de su familia, ha intervenido la autonomía de la voluntad de las partes del contrato, o bien por medio de Reglamentaciones específicas (caso español), o bien dotando de eficacia *erga omnes* a los convenios colectivos establecidos en otras ramas de la producción o adoptados por otros grupos profesionales (caso alemán desde 1952 y caso italiano desde la Ley de 19 de julio de 1959).

El *segundo procedimiento*, el de la intervención judicial, es menos frecuente. En Italia se ha admitido su posibilidad, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 2.096 del Código civil y sobre el argumento de que el art. 36 de la Constitución es una norma preceptiva de aplicación inmediata. En España, como es sabido, la revisión por excesiva onerosidad de los contratos, aunque ha sido aplicada por la jurisprudencia en nombre de los principios de buena fe y del

(10) BONET: Op. cit., págs. 11 y sigs. de la separata. BELTRÁN: Op. cit. págs. 231 y siguientes.

equilibrio entre las prestaciones, se ha limitado también en nombre del principio de seguridad contractual (11). En el contrato de trabajo, dado el sistema intervencionista del legislador, creo que no es operante. El juez tiene que respetar la ley laboral y, por tanto, mientras el empresario pague el salario debido por ley, convenio o contrato, el Magistrado de Trabajo no puede revisar la cuantía de dicho salario.

Ahora bien, y vale la pena indicarlo, la disminución del poder adquisitivo del salario puede constituir causa justa de disminución o abandono del empleo para el trabajador, sin que por ello deba indemnización al empresario (cumplido el posible requisito del preaviso). En cambio, la modificación legal de la cuantía del salario no puede constituir, ante el Magistrado de Trabajo, causa justa de despido a favor del empresario.

El tercer procedimiento, en fin, de corrección de las consecuencias del nominalismo en las deudas pecuniarias por medio de cláusulas contractuales de estabilización monetaria es también de aplicación cotidiana en el contrato de trabajo, en el Derecho extranjero, sobre todo en su fórmula más avanzada de cláusula de escala móvil (Italia, Francia, Bélgica, etc.).

La cuestión es, sin embargo, nueva en el Derecho español vigente, en cuanto a saber si serían posibles y lícitas las cláusulas de estabilización en nuestro ordenamiento jurídico actual. La supresión del control rígido de salarios, establecido por los Decretos de 1944 y de 1948, permiten plantear la cuestión, de cara tanto al convenio colectivo sindical como, que es lo que nos importa, de cara al contrato individual.

Las cláusulas de estabilización son, como es sabido, las siguientes:

- cláusula oro o plata;
- cláusula moneda extranjera, y
- cláusula de números índices, en su doble forma de:
 - *cláusula de pago en especie*, que atiende a un solo índice (trigo, o vino, etc.);
 - *cláusula de escala móvil* propiamente dicha, que atiende simultáneamente a varios índices (el valor del trigo, del vino, del aceite, de la vivienda, etc.) (12).

(11) SUÁREZ GONZÁLEZ: «Note sull'eccessiva onerosità sopravvenuta nel diritto civile spagnolo», en *Riv. trim. di Dir. e Procedura Civile*, 3, 1960, passim, por todos.

(12) Vid. una vez más los citados estudios de nuestros guías, BELTRÁN DE HEREDIA y BONET CORREA.

Para tratar el problema de la licitud o no de estas cláusulas en nuestro Derecho laboral, basta con generalizar la distinción que ya se hizo en 1944 sobre si era lícito o no el salario prestado en moneda extranjera, así como atender a la distinción inicial entre el dinero como objeto de la obligación y el dinero como medio de pago (13).

En efecto, en la cláusula oro y en la cláusula moneda extranjera se puede ver también la cláusula «valor» oro o valor «moneda» extranjera. En consecuencia, aunque se pacte el pago en oro o plata o en moneda extranjera, la cláusula es lícita, pues la legislación sobre control de divisas, como ha dicho recientemente la jurisprudencia del Tribunal Supremo (sentencia de 8 de abril de 1958) (14), no afecta al derecho de las partes a fijar el «valor» del objeto de su débitos, sino tan sólo a la posibilidad del pago en la especie pactada.

Es decir, el pago en oro o en moneda extranjera está condicionado a la autorización del I. M. E. para conseguir divisas y metales preciosos. Pero si la autorización no se consigue, el deudor puede y debe de pagar el valor equivalente del oro o de la moneda extranjera, en monedas de curso legal, es decir, en pesetas.

En principio, pues, esta doctrina legal es perfectamente aplicable al salario, pero hay que tener en cuenta a su vez las tres series de circunstancias siguientes:

— primera, en todo caso, sea cualquiera el valor del cambio o el juego de las escalas móviles en su referencia a los números índices, ha de quedar a salvo el salario mínimo fijado en la ley o el convenio colectivo; la tesis, formulada por Pérez Botija para la legislación de 1944, se mantiene en la actualidad plenamente vigente;

— segundo, la aplicación con carácter general de cláusulas de estabilización en los contratos de trabajo entre una empresa y su personal y, más aún, entre un grupo de empresas y los trabajadores a su servicio en una rama profesional, puede envolver un claro fraude a la ley y a los convenios colectivos sindicales, en cuanto al requisito de que las diversas medidas que puedan afectar a través de los precios al coste de vida, tienen que someterse a la aprobación previa y discrecional de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos. En este caso, la cláusula, pese a estar en un contrato individual, podría ser anulada por su carácter «colectivo real».

(13) PÉREZ BOTIJA: *Salarios*, cit., págs. 155-156, con máxima pulcritud ha suscitado en este tema.

(14) Su comentario en BONET CORREA: «La validez de los contratos afectados por el régimen de control de cambios», en *A. D. Civil*, enero-marzo 1960, 262.

La conclusión final que cabe obtener después de estas observaciones sobre el régimen especial de la indemnización por mora en el pago del salario y sobre la posibilidad jurídica de las cláusulas de estabilización monetaria es la siguiente:

En principio, la obligación salarial, cuyo objeto es dinero (y no una especie), es una obligación pecuniaria, pero sólo en principio, pues, de acuerdo con la función social del salario, tiende ya a ser regulada de acuerdo con el principio valorista. No sentamos un dogma, sino una pauta de conocimiento. Y nos agrada decir que tal es la tesis de Santoro, que observa ya que en caso de depreciación monetaria la función de sustento propia del salario acaba por transformar la obligación salarial en una deuda de valor (15).

3. REQUISITOS DE LA PRESTACIÓN SALARIAL:

a) *Consideración general.*—La prestación es la conducta o comportamiento a que se ha obligado el deudor; en nuestro caso, al pago del salario. Vista en su totalidad, antes de entrar en el examen pormenorizado de sus distintos requisitos, cabe decir que presenta los siguientes caracteres, en relación con la teoría general de las obligaciones:

— en primer lugar, es una obligación de *dar*; el deudor paga normalmente dinero o entrega también bienes materiales que pasan a propiedad del trabajador en compensación patrimonial a su trabajo; hay, sin embargo, *ciertas excepciones a este carácter general, a saber*: cuando una de las partidas salariales es el uso y disfrute de una vivienda; ante este supuesto, admitido en la L. C. T. de 1944, en la legislación de accidentes del trabajo y lo mismo en el Decreto de salarios, entre otros muchos textos, la doctrina ha tenido que reconocer que no hay transmisión de propiedad; la prestación se centra más bien en un *no hacer* o mejor dicho en un *permitir* o *sufrir* que el trabajador use de un bien del empresario; lo mismo sucede cuando la retribución consiste en *propinas* dadas libremente por los clientes; en este caso, la ocasión de ganancia que proporciona el empresario al trabajador es más bien un «no prohibir» la aceptación de la propina, es decir, consiste en abstenerse de ejercitar la facultad que al efecto reconoce al empresario el art. 70 de la L. C. T. (16);

— en segundo lugar, se trata de una prestación *patrimonial*, pues se con-

(15) SANTORO: *Nozioni di diritto del lavoro*. Roma, 1960, págs. 179-180.

(16) Ver el completo desarrollo de estos puntos en ALONSO GARCÍA: Op. cit.

creta en el pago de dinero o de otros bienes o servicios que, efectivamente, han permitido a la doctrina hablar de «atribución patrimonial».

Sobre estos caracteres generales de la prestación se perfila un cuadro de requisitos, unos esenciales y otros de menor entidad jurídica, que la doctrina concreta en los siguientes términos:

- conmutatividad;
- certeza o determinación;
- continuidad;
- y suficiencia.

b) *Certeza*.—Los requisitos de certeza y de continuidad no presentan mayor interés. El primero es el requisito propio del objeto de todo contrato y del objeto de toda obligación: el objeto, se sabe perfectamente, ha de ser posible, lícito y determinado. La única cuestión posible está despejada también por la doctrina civilista, cual es la de saber si la determinación exige una «medida fija» o si basta con conocer desde un principio los distintos factores que permitirán en cada caso concretarla. Y la respuesta es también unánime: basta con la posibilidad de la determinación. Las aplicaciones prácticas de este requisito se encuentran respecto de la participación de beneficios y de las comisiones y porcentajes cuando forman parte del salario, y sobre todo en relación con la obligación legal de los salarios mínimos, *pues el salario no podrá caer nunca*, sean cualesquiera los coeficientes a aplicar y la base de liquidación, por debajo del mínimo legal que corresponda a la categoría profesional del trabajador.

c) *Continuidad*.—El requisito de la continuidad es el reflejo directo e inmediato en la prestación del carácter que tiene la obligación salarial como obligación de tracto sucesivo.

La doctrina en algún caso ha tratado de configurar las obligaciones de tracto sucesivo como una serie ininterrumpida de obligaciones de tracto único, de modo que el contrato de trabajo sería, como ocurrió en Roma, la envoltura simplemente formal de una serie de *locatio operis*.

La tesis es insostenible, dado el régimen jurídico del contrato de trabajo, como contrato de ejecución continuada, y el régimen que tendría que tener si fuese una suma de contratos de ejecución de obra.

Ahora bien, si cabe decir, con Guidotti, que si la obligación salarial es una obligación *continuada* por reflejo directo de la continuidad del contrato de trabajo, en cambio la prestación salarial es más bien *periódica*, pues el pago se hace efectivo en momentos discontinuos pero de frecuencia repetida: días, semanas, meses o, al menos, anualmente.

Los criterios de *fijeza* y *periodicidad* se aplican en la práctica para fijar el salario, tanto en accidentes como a efectos fiscales, y así se dice que forman

parte del salario (como del sueldo del funcionario público) todas las partidas que son de «cuantía fija y de periódico vencimiento». En las pagas extraordinarias ambos criterios juegan decisivamente.

d) *Conmutatividad*.—La conmutatividad ofrece un mayor interés. Es, hay que decir, el requisito esencial de la prestación.

Ahora bien, antes de entrar en su estudio parece conveniente una digresión terminológica, a saber: la doctrina española, fundamentalmente la civilista, está dando entrada a una expresión italiana, cual es la de «prestaciones correspectivas». Baste, por todos, el ejemplo que ofrece, sistemáticamente, la traducción de la monografía de Pino sobre *La excesiva onerosidad de la prestación* (17).

La traducción es incorrecta y la importación del vocablo superflua.

En efecto, el Código civil italiano vigente llama contratos de prestaciones «correspectivas» a los contratos que el Código civil de 1865 llamaba contratos bilaterales, de acuerdo con la terminología del Código civil francés, que se recogió también en nuestro Código civil.

Ahora bien, como se ha dicho repetidamente, la expresión de contrato bilateral es equívoca, pues todos los contratos tienen «dos lados», es decir, dos partes, y lo que se quiere decir en realidad es que en los contratos bilaterales cada una de las partes asume una obligación frente a la otra. O dicho en otros términos: que el contenido del contrato bilateral está formado por obligaciones recíprocas. De ahí también que se hable de contratos recíprocos o sinalagmáticos.

La traducción técnicojurídica de los contratos de prestaciones correspectivas es, pues, la de contratos de prestaciones recíprocas. Y el requisito de la prestación salarial sería entonces la *reciprocidad*, término exacto que se utiliza en 1944, se reproduce sistemáticamente en el citado reciente tomo II del último *Tratado español del Derecho del Trabajo* y que cuenta a su favor con la propia jurisprudencia sobre salarios.

La vinculación entre la prestación de servicios y la prestación retributiva queda así perfectamente recogida en el requisito de la reciprocidad. Se debe el salario en tanto que el trabajador presta sus servicios. Y viceversa.

Ahora bien, la conmutatividad del contrato de trabajo agrega una nueva nota a la reciprocidad, a saber: las obligaciones no sólo son causa la una de la otra, sino que se mantienen unidas a lo largo de todo su desarrollo. Es decir, que en el contrato de trabajo, en virtud de su onerosidad y de su conmutatividad, no sólo *hay un sinalagma genético, sino también un sinalagma funcio-*

(17) Trad. de FEDERICO DE MALLOL. Ed. por Boch, Barcelona, 1959.

nal: las obligaciones de ambas partes nacen simultáneamente y luego se van ejecutando en correlación la una de la otra.

La *conmutatividad*, expresión que aparece en un conocido Manual (18), recoge este doble juego del sinalagma, y por eso la hemos adoptado.

La conmutatividad es, entonces, requisito esencial de la prestación retributiva. Las distintas partidas que ingresan en el patrimonio del trabajador son partidas salariales en *cuanto tengan su causa* en la prestación de servicios. En otro caso, serán indemnizaciones a cargo de la empresa o a cargo de entidades de previsión social o de asistencia pública.

La distinción entre retribución y entre indemnización en base, precisamente, al requisito de la conmutatividad, es seguramente el mayor acierto del tantas veces citado entraño Decreto de 21 de septiembre de 1960. Sus arts. 3.º y 4.º van enumerando una a una las distintas partidas que el trabajador puede recibir de la empresa, y sólo se consideran salariales, a tenor de la fórmula final del art. 3.º, las percepciones que reciba el trabajador «en compensación directa de su esfuerzo y rendimiento».

Ahora bien, afirmado rotundamente que la conmutatividad caracteriza esencialmente la prestación salarial, hay que resolver el problema que surge cuando se consideran como salarios «las cantidades que obligatoriamente hayan de abonarse por tiempo de espera, reserva o interrupción del trabajo».

Ya en 1944 la doctrina española afrontó y resolvió este problema, más aparente que real, y la solución fué ésta: en realidad, el trabajador cumple con su obligación al ponerse a disposición de la empresa dentro de la jornada de trabajo. Cuando la empresa, por circunstancias imputables a sí misma, ya sea culpable o no, no puede *dar trabajo* a su personal, la obligación salarial existe y es efectiva.

Es decir, el objeto de la obligación del trabajador, más que el trabajo material, concreto, es la «subordinación», entendida con Carnelutti como la «puesta a disposición de la empresa para trabajar». La equivalencia se da entonces entre el salario y el beneficio que la empresa puede obtener del trabajador. De ahí que hoy día se diga que el salario remunera el rendimiento y a la vez el esfuerzo del trabajador, aunque no alcance el rendimiento.

El punto de vista es interesante, pues un paso más en esta dirección, y el salario debido puede pasarse a prestación de la seguridad social. Así sucede, se ha dicho, cuando las vacaciones anuales, que son un período de inactividad, se retribuyen a cargo no de la empresa, sino de un seguro social.

(18) De BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: Op. cit., II, 136, si bien con un significado algo distinto.

4. EL REQUISITO DE LA SUFICIENCIA

Con el requisito de la suficiencia se quiere decir que el salario tiene que ser bastante para proporcionar al trabajador y su familia una vida moral y digna.

La cuestión como es obvio, admite un doble planteamiento, a saber: *la consideración política*, tremendamente relativa, que ha de considerar la categoría profesional del trabajador, sus cargas familiares, las circunstancias de sociedad, tiempo y lugar, etc. El concepto de vida moral y digna es de límites muy variables, movedizos, no admite una solución firme y única.

En segundo lugar, *la consideración jurídica*, que afronta el problema de la cuantía del salario desde el punto de vista de su función económica, como equivalente del trabajo prestado o que se hubiera podido prestar.

La solución que se ha adoptado en los distintos países se centra sobre dos criterios, a saber:

A) *Primer criterio*: Se distingue entre la retribución del trabajo y la retribución del trabajador; o, mejor dicho, entre la renta de trabajo y la renta del trabajador (19).

La renta de trabajo es el salario, es decir, la compensación económica obtenida por el trabajador a cambio de su esfuerzo y rendimiento. La renta del trabajador es, en cambio, el conjunto de percepciones que el trabajador obtiene, ya sea de la empresa como salario o indemnización, ya sea también de los organismos de previsión social, asistencia pública, etc.

O, dicho en términos jurídicos y sintéticos: la renta de trabajo o salario tiene su *causa en el trabajo mismo*; mientras que las distintas percepciones que se suman al salario responden a otras *concausas*; las principales son: o la carestía de vida (pluses de carestía de vida) o las cargas familiares (Plus Familiar y Subsidio Familiar).

B) *En uso del segundo criterio*, cuando se pregunta por el salario justo, la cuestión se resuelve por medio de la ley, es decir, que la justicia del salario se concreta en *el salario legal mínimo*.

Referido el problema a nuestro ordenamiento jurídico positivo, entre los

(19) La distinción, que se ha hecho legal en el citado Decreto de salarios de 1960, puede verse ya en PÉREZ BOTIJA: *Salarios*, cit., pág. 29, y hemos hecho uso sistemático de ella en nuestro ensayo «Derecho al empleo y seguridad social del trabajador incapacitado por accidente del trabajo», en R. I. S. S., 1, 1956, «Introducción, A) Renta de trabajo y renta del trabajador».

textos legales a considerar tenemos en primer lugar, por su aplicación inmediata, el artículo 5.º del citado Decreto de salarios, que dice que «el conjunto de prestaciones que recibe el trabajador por cuenta ajena ha de ser suficiente para su sostenimiento decoroso junto con los familiares que de él dependen». Es decir, que la suficiencia se predica *no del salario*, sino de *la renta de trabajo*, pues ésta, precisamente, comprende *todas* las percepciones con que es retribuido el trabajo, y entre ellas, como básica, el salario» (artículo 1.º, párrafo 3, del Decreto).

La fórmula legal es, en realidad, equívoca. Pues inmediatamente se añade: «Cubierta esta condición, el salario será siempre...» Es decir, parece que el salario es el conjunto de prestaciones que recibe el trabajador. Si se quería decir esto, creo que falta un inciso, a saber: el salario es el conjunto de prestaciones que recibe el trabajador «como compensación de su trabajo».

La cuestión es importante, pues si la suficiencia se predica de la renta del trabajador y no del salario, el precepto podría ser constitucional. Ya que el Fuero del Trabajo, en su Declaración III, párrafo 1, dice taxativamente que «*la retribución del trabajo* será, como mínimo, suficiente para proporcionar al trabajador y su familia una vida moral y digna». Y la retribución del trabajo es el salario.

El Decreto podría invocar a su favor, sin embargo, el artículo 27 del Fuero de los Españoles, en el que se habla de la «retribución de los trabajadores», y no del trabajo. Y es que la imprecisión que lamentamos en los textos legales ordinarios está ya en los textos constitucionales. La Ley de principios fundamentales de 1958 simplemente se compromete a garantizar a los españoles un nivel de vida digna (20).

La consecuencia es obvia: en la práctica hay salarios (sobre todo de mujeres) que no cubren el mínimo vital. El complemento se consigue por la vía de la ayuda asistencial, de la previsión, etc.

5. OTROS CARACTERES JURÍDICOS DE LA OBLIGACIÓN SALARIAL

A estas alturas ya podemos afrontar, con garantías de éxito y, a la vez, de claridad, el tema batallón de si el salario es o no un crédito alimenticio (21).

El punto de partida, como siempre que afrontamos el tema de la naturaleza

(20) Ver sobre el tema las completas consideraciones de ALONSO GARCÍA: Op. cit., páginas 447 y sigs.

(21) Con gran claridad, en CASSI: Op. cit., págs. 209 y sigs.

jurídica de una institución, es éste: decir que una cierta institución tiene tal o cual naturaleza jurídica, es lo mismo que decir que está sometida a cierto régimen jurídico. Cuando decimos de una cierta relación que es un mandato, o un mutuo, o una compraventa, ya sabemos automáticamente que está regulada por las normas jurídicas propias del mandato, o del mutuo, o de la compraventa, etc.

De acuerdo con este punto de vista, basta examinar el estatuto jurídico del salario o, mejor dicho, de la obligación salarial y el estatuto jurídico del crédito de alimentos para llegar a la conclusión de que no coinciden, lo que quiere decir que el salario no tiene, jurídicamente, naturaleza alimenticia.

En efecto:

Se entiende *por alimentos*, dice el artículo 142 del Código civil, todo lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica, según la posición social de la familia. Es más, cuando el alimentista es menor de edad se comprenden también los gastos de educación e instrucción.

En otras palabras, la deuda de alimentos *no es de cuantía fija o determinable*. Varía, en cada caso, a tenor de dos factores, a saber:

— Primero, el ya citado del nivel de necesidades del alimentista.

— Segundo, y es igualmente importante considerarlo, varía también, a tenor del artículo 146 del Código civil, en proporción al caudal o medios de quien los da.

En consecuencia (art. 147) la deuda se aumenta y se reduce en proporción al aumento y a la disminución que sufran las necesidades del alimentista y la fortuna del que los da.

La deuda de salario, por el contrario, hemos visto que es fija, en principio. Su cuantía se mide en función del esfuerzo, rendimiento y calidad del trabajo prestado, y la nota de suficiencia autoriza variaciones legales o convencionales, pero no da lugar a la revisión automática, ascendente o descendente.

A su vez, en cuanto *a los sujetos obligados*, tenemos que en la deuda de alimentos son «los parientes», llamados a la obligación según un orden de preferencias, fijado en la ley, y se admite que la deuda recaiga sobre dos o más personas simultáneamente. A su vez, en cuanto al sujeto acreedor o alimentista, éste tiene un derecho de crédito «debilitado», pudiéramos decir, en cuanto que no siempre se hace efectivo. Así, el artículo 145 establece que cuando dos alimentistas reclamen a la vez alimentos de una misma persona, si ésta no tiene fortuna bastante para atender a todos, el alimentista con mejor derecho desplaza a los demás.

En el salario, en cambio, el acreedor y el deudor constan con absoluta claridad, y la falta de numerario del empresario le impedirá materialmente cumplir

con su obligación, pero el derecho subsiste frente a su patrimonio presente y futuro.

La diferencia sustancial está, con todo, en la causa jurídica, o, mejor, en los títulos jurídicos de una y otra deuda, a saber:

— en la deuda de alimentos nace de la necesidad del alimentista y de los vínculos o relaciones de familia; de ahí que la obligación afecte *recíprocamente* a los parientes; es decir, que el alimentista, si llegase a mejor fortuna, perderá su derecho a los alimentos, y a la vez, si el que los satisfacía cayese en miseria, el antiguo alimentista estará ahora obligado a proveer a su antiguo protector:

— en la deuda de salario la situación es diametralmente opuesta: el derecho del trabajador nace del hecho de que ha cumplido con su obligación de prestar un servicio; el título está, pues, en la relación de trabajo, y el hecho de que el trabajador tenga bienes propios suficientes o que el empresario caiga en miseria en nada afectan a su derecho, ni en su cuantía ni en su existencia.

La cuestión, pues, de si la obligación salarial es o no una deuda de alimentos nace exclusivamente de pasar datos sociales y económicos al plano jurídico, sin un previa jurídicamente metódica.

La función económico-social del salario aproxima el régimen jurídico de éste al régimen jurídico de la obligación alimenticia, e inspira al legislador al establecer las garantías frente al propio trabajador y frente a terceros (disponibilidad, inembargabilidad relativa, etc.), pero en ningún caso se han identificado ambos regímenes.

Otra cuestión que se presenta ante la doctrina, si bien con menos fuerza o intensidad, es la de saber si la obligación sobre el salario puede configurarse como un «fruto civil» o como «un rédito» (22).

En este punto nos adherimos firmemente a la doctrina española que considera que no hay incompatibilidad entre la configuración como fruto y como rédito o renta. En ambos casos se trata de configurar jurídicamente la riqueza producida por el uso de los bienes que no se consumen ni reducen por efecto de tal producción, sino que conservan la aptitud para producir nueva riqueza. En este sentido, frente a la doctrina tradicional, que estima que sólo las cosas materiales producen frutos, podemos admitir que también el hombre puede aprovechar sus energías y capacidades, es decir, dar frutos valorables económicamente.

La incompatibilidad entre fruto y renta o rendimiento no existe: son dos expresiones distintas para una misma realidad, que se llama renta si se la ve

(22) Ya en PÉREZ BOTIJA: *Salarios*, cit., págs. 29 y sigs.

desde un punto de vista económico y se la llama fruto en la terminología civil. El Derecho español acepta ambas expresiones, y así en la legislación fiscal se habla actualmente de «rendimiento del trabajo personal», y en la legislación laboral estricta, después del Decreto de salarios, parece que se impondrá la misma terminología, pues se habla, como es sabido, de renta de trabajo, renta de trabajo por cuenta ajena, etc.

Ahora bien, lo que sí hay que decir es que, en todo caso, la expresión tiene *un sentido traslativo*, pues el fruto originario del uso del hombre no es el salario, sino el trabajo, el fruto laboral que se cede a cambio de la retribución.

En fin, el último problema que hay que afrontar es el que precede a todos los anteriores, pero que dejamos para el final, pues en cierto modo los absorbe y los resume, a saber: *la función de la obligación salarial en el contrato de trabajo*.

Muy brevemente hay que decir que la obligación retributiva es una obligación esencial en el contrato de trabajo. Sin salario existirá una relación entre el destinatario del servicio y el que lo presta, pero esa relación no será nunca la relación laboral en sentido estricto.

La posición vacilante de un Grecco o de un Santoro sólo resulta comprensible si se usan criterios económicos, pues, efectivamente, en la prestación de un servicio a título benévolo, amistoso o de buena vecindad existe materialmente una relación que tiene su presupuesto en un servicio prestado, pero esta relación *no es la relación laboral estricta*. Los textos legales, así como la consideración de la causa de la obligación de prestar el servicio, exigen la profesionalidad en el trabajo, es decir, convierten a la relación laboral en onerosa, con todas sus consecuencias. La obligación salarial es, pues, esencial en el contrato de trabajo.

EFRÉN BORRAJO DACRUZ