

GLOSA AL CONVENIO INTERNACIONAL DE PROTECCION AL SALARIO

PUEDE parecer extraño que haya sido preciso llegar casi al centenario de los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional de Trabajo y a que se cumplan los treinta años de vida de la O. I. T., para que --¡por fin!-- se establezcan, dentro de lo que algunos, y entre ellos la propia Oficina, llaman el Código Internacional de Trabajo, unas normas consagradas a proteger los salarios, porque las acordadas en 1928 en el Convenio 28 y la Recomendación número 30 no tenían otro alcance que el de establecer salarios mínimos en las industrias en las que es difícil una fijación por contratos colectivos. Porque, en realidad —y es esta idea a la que alguna vez quisiéramos dedicar espacio más amplio—, todo el sistema de la política social no es sino el artilugio para compensar, hasta donde se pueda, la insuficiencia de los salarios, y por ello parecería lógico que, en el orden de la normativa internacional, hubiera sido ésta, materia a la que se hubiera otorgado rango de prioridad, de igual manera que una de las primeras preocupaciones de los legisladores nacionales, cuando han empezado a reglamentar el campo de lo social, ha sido la de conseguir las mayores garantías para la real percepción del salario, antes que preocuparse en fijar su cuantía.

La labor coronada cuajó en un Convenio y una Recomendación que han estado elaborándose conjuntamente a través del largo proceso de la doble discusión, que es típico de las Conferencias internacionales de trabajo, desde que en la de San Francisco del pasado año se acordó incluir el tema en el orden del día correspondiente a la que en Ginebra había de celebrarse, y así ha sido, en el verano último.

Si quisiéramos buscar la frase gráfica que encerrase en pocas palabras un sustancioso análisis crítico de lo logrado, habríamos de acordarnos de la pronunciada por el consejero técnico de los empleadores del Reino Unido, durante la celebración de la sesión en que aquellos textos fueron aprobados —no sin una quinta parte de votos en contra, a pesar de las rectificaciones hechas en la redacción sucesiva de los proyectos— de una manera mordaz y expresiva: «Menos rapidez y más resultados», fué el juicio en que encerraba el señor Amphlett su temor de que el Convenio no pasase de ser una declaración de principios, incapaz de ser llevada a la práctica precisamente por aquellos países cuya realidad social lo hacían más necesario. Este fué casi el broche final de una discusión que había iniciado el representante gubernamental de la India, señor Lall, manifestando que el Convenio se hallaba por encima de las posibilidades de la mitad de los países del mundo y concretamente del que representaba.

Y, sin embargo, no puede reprocharse a los textos el ser demasiado avanzados, ni en el Convenio ni en la Recomendación, y aun en ésta pudieran sentirse de menos ciertas innovaciones, conocidas ya por la técnica moderna, reflejadas en las obras monográficas de franceses, como Lambert y Villemer; ingleses, como Dobb; italianos, como Guglielmi; portugueses, como Motta da Veiga; norteamericanos, como Douglas, y, entre nosotros, don Severino Aznar y E. Pérez Botija, y presentes también en cualquier otra obra contemporánea sobre temas sociales. En todas ellas hay doctrina nueva que, llevada al contenido de la Recomendación, hubiera desempeñado el papel de cauce abierto a progresos felices.

En sus líneas generales, el contenido del Convenio está desarrollado, de hecho, por la legislación de las naciones socialmente progresivas, y, concretamente, sus principios viven en nuestra legislación íntegramente. Así el pago, realizable sólo en moneda de curso legal y efectuado directamente al trabajador, sin otros descuentos que los reglamentarios, satisfecho en plazos regulares y en el lugar del trabajo o inmediato al mismo, durante la jornada de trabajo o a continuación de la misma, siempre en día hábil, con prohibición de realizarse la entrega en cantinas o en lugares de recreo... La insta-

bargabilidad que el salario goza fuera de los límites legales, el carácter preferente de estos créditos en concursos y quiebras... El conocimiento que el trabajador debe tener de su salario, de las modificaciones del mismo, de los elementos que lo integran, etc... No son para nosotros novedad, decimos, que algunos como la inembargabilidad y la preferencia son verdad vieja de nuestras leyes civiles, otros, los más, fueron innovados o recogidos por la primera de nuestras leyes de contrato de trabajo, y los que a formalización y detalle de devengos y liquidaciones se refieren, están reglamentados, con el mayor detalle, a partir de 1946, rectificando los requisitos formales exigidos con anterioridad por el Reglamento de la Inspección de Trabajo y otras disposiciones.

Pero imponer este conjunto, que puede ser detallista en algún momento, como medida general, es difícil y hasta nos parece que significa olvido de que los convenios constituyen condiciones «mínimas», no «ideales», y, por tanto, la minuciosidad de lo reglamentado hace imposible su aplicación a los países de atrasado desarrollo económico y de Administración pública escasamente dotada de elementos personales y materiales, imprescindibles para un mediano cumplimiento de los proyectos que quieren imponerse.

Y países en los que concurren estas circunstancias, existen.

Y detalles prolijos en el Convenio, también. Así lo son los que hacen referencia a las prestaciones en especie, cuya prohibición absoluta equivalía, en el pensamiento de Lambert, a la supresión de los economatos, y si un día el que se llamó «truck-system» fué unánimemente rechazado por la doctrina, para evitar abusos posibles, sin razón alguna de ser en una economía libre, con régimen de concurrencia y precios accesibles y prácticamente uniformes en mercados anchos, hoy, en cambio, se han llegado a imponer como obligatorios los economatos de empresa y los racionamientos especiales para ciertas tareas, porque las penurias de producción, las dificultades de abastecimiento y transporte, los sistemas universales de racionamiento y la indiscutible presencia real de los mercados negros, llenando la insuficiencia de unos suministros oficiales, han convertido aquel mal en un bien, siempre que para ello una fiscalización severa corte el paso al posible abuso. Sólo permite el artículo 4.º del Convenio los pagos.

en especie cuando concurren todos y cada uno de los siguientes requisitos: que el pago sea parcial, que se halle autorizado por la legislación nacional, convenio colectivo o laudo arbitral; que afecte a la industria o profesión en que este método de pago sea habitual o conveniente, debido a la naturaleza de los mismos, y, además, que se trate de prestaciones en especie, apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, que el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable y que nunca el pago se realice con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. Estas mallas sucesivas, de dudosa eficacia para contener lo abusivo, fueron objeto de una discusión, reanudada varias veces, tanto que, el último requisito que anunciamos, fué adoptado en la misma sesión en que se aprobó el Convenio y fué objeto de debate si las bebidas espirituosas o alcohólicas habían de ser las prohibidas, adoptándose aquel término por menos riguroso, y hasta se planteó la cuestión de si el tabaco habría de ser incluido entre las drogas nocivas.

También el sistema administrativo con el que se busca una efectividad mayor en la aplicación de los Convenios por los Estados — que muchas veces, según ha comprobado la misma Conferencia, quedaban en pura declaración teórica—, deja ligados a éstos tan fuertemente que hasta les recortan la posibilidad de establecer excepciones al sistema general.

Su campo de aplicación es inmenso, y, llevado a la realidad, sería éste el paso social de más alcance, puesto que sus ventajas trascienden a la totalidad de la gran masa trabajadora; así se sienta del salario el sentido más ancho y generoso, «la remuneración o ganancia... que se debe en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que debe efectuar o por servicios prestados o que debe prestar», y ello es así, «sea cual fuere su denominación o método de cálculo». Y para dejar bien cerrada la puerta de las excepciones, éstas solamente se permiten después de una serie de consultas a organizaciones de empresarios y trabajadores y de comunicaciones a la propia Organización internacional, cuando se trate de personas que no sean trabajadores manuales o que estén empleadas en el servicio.

doméstico, es decir, que en manera alguna podrán dejar de aplicarse sus preceptos a la masa ingente de los trabajadores manuales.

Al servicio de la justicia social, ese campo no podía ser limitado de otro modo; así se encuentra establecido en muchas legislaciones... Pero ¿puede este criterio imponerse para su aplicación práctica a la masa trabajadora de la zona indostánica, a las pequeñas explotaciones agrícolas de algunos países centroamericanos, a las industrias domésticas de algunas miserables regiones asiáticas?

Su dificultad innegable es posible que condene el Convenio a ser muy escasamente ratificado y que únicamente lo suscriban aquellas naciones que, precisamente por tener ya en su legislación establecidos estos preceptos, no llenan al ratificarlos ninguna necesidad social... ¿Y las otras, las atrasadas socialmente, las no desarrolladas económicamente, las que carecen de órganos laborales eficientes? Esas no pueden, por ahora, ratificar el Convenio, y si lo hicieren será con el ánimo que hacía decir a nuestro Hernán Cortés: «Se acata, pero no se cumple».

M. C. R.

JURISPRUDENCIA

