

n.º 4276  
CEDOC  
FONS  
A. VILADOT



# **CURSO DE INICIACION SINDICAL**



# **LOS SALARIOS**

**ESCUELA DE FORMACION Y ACCION SINDICAL B  
DE LA UNION SINDICAL OBRERA U.S.O.**

Biblioteca de Comunicació  
i Hemeroteca General  
CEDOC



# EL SALARIO ES SOLO LA PAGA DE UNA PARTE DEL TRABAJO REALIZADO

Para algunos, el salario es la justa retribución del trabajo efectuado o del servicio prestado. Esta es evidentemente una idea falsa. Según esta concepción, el salario representaría el precio del trabajo efectuado durante una semana o un mes, es decir, como si representase una suma de dinero igual al valor de las nuevas riquezas producidas. Si esto fuera así, no existiría la explotación, no quedaría ningún beneficio: el capitalista no tendría ningún interés de contratar a los trabajadores.

El salario no es, en realidad, sino la remuneración de una parte del valor producido por el trabajador. El resto se lo apropia el capitalista en forma de beneficio. Esta concepción es la que nos permite comprender la explotación que sufrimos los trabajadores.

Para poner en evidencia la explotación, es preciso considerar que el salario no representa el precio del trabajo efectuado, sino el precio de la fuerza del trabajo del asalariado.

Pongamos un ejemplo de cómo es explotado un trabajador:

Un trabajador necesita 500 ptas. cada día para vivir. Este es el precio de su fuerza de trabajo.

Su producción diaria, en cambio, equivale a 1.000 ptas. Este es el precio del trabajo realizado.

La diferencia entre las dos cifras es de 500 ptas. Es decir, este obrero está explotado al 100%.

## VARIACIONES DE LOS SALARIOS.

Para completar esta primera explicación, hay que tener en cuenta que el salario puede variar entre un límite inferior y un límite superior.

¿Cuáles son estos límites?

El límite inferior, por debajo del cual el salario no puede bajar, está determinado por el valor de los medios de subsistencia indispensables. Es decir, el valor de los bienes de consumo necesarios para la vida del trabajador.

El límite superior de los salarios es el techo más allá del cual el margen de beneficio sería juzgado como insuficiente por los capitalistas para compensar sus inversiones.

Los salarios reales varían entre el límite inferior y el límite superior en función, principalmente, de estos dos factores:

- . El juego de la Oferta y la Demanda, y
- . La Acción de los trabajadores.



1) El juego de la Oferta y la Demanda. En la economía de mercado, los precios de las mercancías varían en función de la oferta y la demanda. Si la demanda es floja y la oferta es importante, los precios tienden a bajar; por el contrario, si la demanda es más fuerte que la oferta, tienden a subir.

Para el empleo, la ley de la oferta y la demanda juega del mismo modo, haciendo variar los salarios. El mantener un cierto nivel de obreros en paro, permite a los empresarios practicar los bajos salarios, pues siempre encontrarán obreros que, a falta de algo mejor, se verán obligados a aceptar. Esto sucede, sobre todo, en las regiones menos desarrolladas.

2) La Acción de los trabajadores permite que los salarios vayan en aumento. Pero, si el beneficio capitalista debe mantenerse igual, la mayor parte de los aumentos de salarios repercuten en los precios, de manera que se aseguren los beneficios por encima de lo que el empresario considera necesario para no verse obligado a cerrar la empresa.

Para intentar frenar la acción de los trabajadores, los empresarios recurren al viejo principio "dividir para reinar", multiplicando las diferencias: las primas de rendimiento, valoración de puestos de trabajo, diferencias de categorías, desigualdades de salarios para los jóvenes, mujeres e inmigrantes, etc.

#### ALGUNAS CUESTIONES:

- . El hecho de que el salario no sea igual al valor del trabajo realizado ¿es algo de lo que los trabajadores de tu empresa son conscientes?
- . ¿Cómo se explican las desigualdades de salarios a igual trabajo?
- . El salario mínimo, o incluso el salario convenio, permiten comprar todo lo necesario para vivir?
- . En tu empresa ¿qué aumentos de salarios se han obtenido últimamente? ¿A raíz de qué?
- . ¿Cuáles son ahora vuestras reivindicaciones salariales más inmediatas?.
- . ¿Qué medios utiliza la dirección para dividir a los trabajadores en cuestión de salarios?
- . ¿Hay categorías de personal que reciben unos salarios mucho más elevados que los demás trabajadores? ¿Qué categorías son?



# DIFERENTES FORMAS DE REMUNERACION

Basta con mirar una hoja de salarios para darse cuenta de que el salario de cada trabajador da lugar a un cálculo complicado. A pesar de todas las variantes posibles, las principales formas de pago son tres:

- . Salario a Rendimiento.
- . Salario a Tiempo.
- . Salario según el Puesto de trabajo.

## - Salario a rendimiento.

Se da de diversas formas:

A) POR PIEZAS O A DESTAJO. Este sistema parece establecer una correspondencia entre el salario que se recibe y el trabajo efectuado. En realidad, casi siempre se calcula el salario recibido por cada pieza producida, dividiendo lo que sería el salario horario por el número de piezas producidas por término medio durante una hora.

A medida que la productividad aumenta, es decir que el número de piezas producidas en una hora, gracias a un perfeccionamiento técnico, es mayor, lo basta al patrón bajar la tarifa de cada pieza para que el salario total no aumente.

Esta fórmula, muy corriente ya desde el siglo pasado, tiene para el empresario numerosas ventajas:

- . es un estímulo eficaz para el trabajador: éste se ve forzado a agotarse por encima de sus fuerzas físicas para ganar lo más posible;
- . tiene poca necesidad de control o vigilancia: en ciertos casos, el asalariado puede incluso trabajar en su casa;
- . total aislamiento de los trabajadores, entre sí. Esto convierte en muy difícil la acción colectiva;
- . la eliminación de obreros "mediocres" que producen poco.

Para el trabajador el "salario a destajo" es fuente de inseguridad permanente: cualquier dificultad o impedimento afecta directamente a su salario.

A principios de siglo, el ingeniero norteamericano TAYLOR introdujo un nuevo método que vino a sustituir en parte el sistema de salario a destajo. Su sistema consiste en hacer trabajar al obrero lo más rápido posible en una máquina y cronometrar el tiempo que ha utilizado. Por ejemplo, en una hora 100 piezas. A partir de ahí, se fijan las tasas de salarios: una tasa para los que producen 100 o más a la hora (por ejemplo 0,50 ptas. por pieza) y una tasa para los que produzcan menos de 100 en una hora (por ejemplo, 0,40 por pieza). Tal fórmula intenta incitar a los obreros a alcanzar un cierto nivel de producción sin sobrepasarla demasiado.



B) SALARIO HORARIO CON PRIMA DE RENDIMIENTO INDIVIDUAL. Es la forma de remuneración que más se va extendiendo. El salario a tiempo, generalmente horario, constituye el mínimo garantizado, cualquiera que sea la producción. A este salario base se añade una bonificación calculada según los diversos métodos (centesimal, Bedaux...).

El salario horario con prima de rendimiento individual no es más que el anterior método pero matizado. Está en vigor donde el trabajo está muy dividido y organizado según el método de Taylor. Intenta limitar el cebo de aumento por encima de una cierta norma a fin de reducir el agotamiento y el riesgo de accidentes.

Tomemos un ejemplo de cálculo de una prima individual:

Un obrero tiene un salario a la hora de 50 ptas. Con la ayuda del cronometraje, la oficina de métodos calcula el tiempo necesario para realizar una operación, por ejemplo 60 minutos. Si el trabajador la realiza en 48 minutos, tendrá un porcentaje de bonificación de

$$\frac{60 - 48}{60} = 20\%$$

En una hora, habrá ganado su salario a la hora que era de 50 ptas. más el 20% que son 10 ptas. más. Es decir, cobrará 60 ptas. en lugar de 50.

En todo momento el patrón puede hacer revisar los tiempos de modo que obligue al obrero a trabajar más rápido sin obtener ninguna ventaja.

Aunque los métodos de cálculo que les llaman "científicos" pueden variar muchísimo, casi siempre la bonificación se mueve entre un 10 y un 30% del salario hora, aunque puede llegar a veces hasta el 50 o el 100%.

C) SALARIO CON PRIMA DE RENDIMIENTO EN EQUIPO. En ciertos casos de trabajo bajo en cadena, el equipo que logra superar la norma de producción recibe una prima de rendimiento atribuida, o bien de forma igualitaria, o de forma jerarquizada en función de los salarios-hora de cada uno de los miembros del equipo.

Estas primas tienen por objetivo introducir una competencia entre los diferentes grupos de trabajadores para impedir cualquier acción colectiva realmente unitaria.

Con frecuencia se llega a excluir a los trabajadores que no llegan a seguir los ritmos del equipo.



## HACIA LA SUPRESION DEL SALARIO A RENDIMIENTO.

Se dice con frecuencia que con los progresos tecnológicos, el rendimiento depende más de la máquina que del obrero. El salario a rendimiento individual perdería, según esto, su razón de ser.

Esta explicación que se encuentra muy extendida no es falsa. Ahora bien, hay otros factores a tener en cuenta.

Las primas individuales se dirigen a estimular el ardor al trabajo y el espíritu de competición de cada obreros, pero con frecuencia no lo consiguen. Pueden tener efectos contrarios a los que se buscan: todo depende de la actitud de los trabajadores.

Si los trabajadores de un equipo se entienden entre ellos, se negarán a competir entre sí y se las apañarán para frenar la producción y obtener lo mismo para todos. El que intente superar a los demás, será mal considerado por sus compañeros.

En el caso en que la competencia individual logra instaurarse entre los obreros, la moral del equipo se resentirá: el número de piezas de mala calidad y el absentismo aumentarán.

En ambos casos, las primas de rendimiento no contribuyen a un aumento de rendimiento; esto empuja a una parte de patronos a abandonar el salario a rendimiento y a implantar un sistema de salarios por puesto de trabajo con posibilidad de mensualización.

La acción de los trabajadores juega un papel importante en la evolución actual de las formas de remuneración; en ciertos casos, puede conducir incluso a los patronos más duros a aceptar la supresión del salario a rendimiento.

### ALGUNAS CUESTIONES.

- . ¿Se da el salario a rendimiento en tu empresa? ¿En qué categorías?
  - salario a destajo
  - salario con prima según el rendimiento individual
  - salario con prima de rendimiento en equipo.
- . ¿Qué parte del salario real representan las primas de rendimiento?
- . ¿Qué piensan los trabajadores de estas primas de rendimiento individual? ¿Les empuja a trabajar más?
- . Este sistema de trabajo ¿crea divisiones y discusiones entre el personal? Concrétalo.
- . ¿Se ha llevado ya alguna acción para intentar suprimir el salario a rendimiento?



## → Salario a tiempo.

Es a primera vista la fórmula más simple. Se fija un precio para cada hora de trabajo y se añaden los aumentos por horas extras, trabajo de noche o de festivos.

Ha sido la fórmula empleada en primer lugar por los capitalistas, cuando éstos podían aumentar a placer la duración de la jornada de trabajo. Esta fórmula continuaba aplicándose, pero unida a las primas de rendimiento que acabamos de analizar.

## - Salario por el puesto de trabajo.

Con el progreso tecnológico orientado por la búsqueda del beneficio, la producción se efectúa cada vez más de forma continuada. El coste creciente de las máquinas mueve a los empresarios a utilizarlas al máximo. Así se implantan los 3 turnos, de 8 horas cada uno; o como mínimo 2 turnos de 8 horas, y ahora se empieza a insinuar los 4 turnos de 6 horas cada uno.

Este modo de producción, inicialmente exclusivo de la siderurgia y de la petroquímica, tiende a generalizarse en un gran número de industrias.

En este tipo de producción, el rendimiento les es dictado cada vez más a los obreros por la máquina. Teniendo en cuenta esto y los disgustos ocasionados por el salario a rendimiento, el empresario recurre cada vez más a las fórmulas de salario por puesto de trabajo.

Este método consiste en determinar las características de cada puesto de trabajo y la cualificación requerida para clasificarles según los baremos establecidos, impuestos o a veces negociados.

Tales clasificaciones pueden ser muy "científicas" pues tienen en cuenta toda una serie de factores (conocimientos, aptitudes, responsabilidades, condiciones de trabajo).

Permiten clasificar igual los puestos de trabajo de administrativos que los de los obreros de taller en las categorías propias de la empresa, dejando sólo un pequeño margen de variación.

Así el trabajador, considerado como un peón por parte de la dirección, se encuentra siempre a merced de un cambio de puesto, de un cambio arbitrario, de una pérdida de categoría.

### Hay que tener en cuenta:

En este sistema puede dar la impresión de que la remuneración representa más o menos el valor del trabajador en función del puesto de trabajo, y no el valor de sus capacidades o fuerza de trabajo. Pero en realidad no es cierto. Este sistema de clasificación debe tener en cuenta la evolución del coste de la vida. La acción reivindicativa de los trabajadores se encarga de establecer la comparación.



. Este sistema puede aumentar, en ciertos casos, el papel disciplinario de los mandos. El salario a rendimiento dispensaba a los jefes de ciertas responsabilidades, pues la responsabilidad de su propio rendimiento recaía sobre los mismos trabajadores. En este caso, por el contrario, la autoridad de los jefes se puede ejercer de una manera más insistente.

. Para el empresario, la determinación de los salarios por el puesto de trabajo, puede tener la ventaja de diversificar hasta el infinito los salarios de los trabajadores, para mantener la división entre las diversas categorías, y dar argumentos, por así decirlo, científicos para justificar las desigualdades.

En este sistema, hay unos puntos a examinar con detención:

- LAS PRIMAS DE NOCHE. El trabajo por puesto de trabajo se efectúa en 3 turnos de 8 horas. Se determinan primas para el trabajo de noche. Estas suelen representar el 25% del salario normal. En muchas empresas las aumentan sin que los trabajadores lo pidan; así éstos se sienten más atados a la empresa.

El aumento de la prima empuja a los trabajadores a oponerse a una supresión del trabajo de noche. De ahí, se derivan numerosas consecuencias nefastas: enfermedades, sueño, limitaciones en la vida familiar y social, etc.

A partir del momento en que el trabajo de noche es aceptado por cuestiones de necesidad técnica (por ejemplo, en la siderurgia) o por motivos de rentabilidad (amortización más rápida), las repercusiones sobre la vida de los trabajadores, toman un carácter irremediable: ninguna acción de los trabajadores puede pretender eliminarla.

- PRIMAS DE PELIGROSIDAD. Para que se realicen los trabajos más desechados en las mejores condiciones de rentabilidad, los empresarios empujan a los obreros a aceptar los peores riesgos por unas primas de todo tipo (de seguridad, de insalubridad, de peligrosidad, de tóxicos...).

Este tipo de práctica reduce la salud de los trabajadores a una cuestión de dinero.

Un empresario prefiere compensar un riesgo de accidente con una prima, antes que adoptar otro tipo de fabricación que suprima el peligro, pero que comportaría una inversión más costosa.

La prima de peligrosidad que se convierte en un elemento del nivel de vida, está considerada por ciertos trabajadores como una ventaja adquirida. Estos trabajadores tienen entonces tendencia a oponerse a cambios técnicos que reducirían el peligro y a no declarar sus accidentes (en las minas, por ejemplo) para conservar el beneficio de la prima.



## ALGUNAS CUESTIONES.

- . Para ciertos trabajos peligrosos ¿se podrían introducir perfeccionamientos técnicos para reducir los riesgos de accidentes?
- . Si son posibles ¿por qué no se han implantado?
- . Los trabajadores que reciben primas por trabajo peligroso ¿cómo verían estos posibles cambios? ¿Estarían dispuestos a aceptarlos?

- MENSUALIZACION. Estos últimos años, la evolución de los diferentes tipos de salarios se acelera: el salario a destajo tiende a desaparecer, aunque con lentitud, y el salario por puesto de trabajo se desarrolla con una tendencia a la mensualización.

Tal tendencia se explica por diversas razones:

. El trabajo a rendimiento con máquinas herramientas universales, cada vez se va reemplazando por un trabajo con aparatos automatizados cuyo ritmo está determinado por la máquina, o más exactamente por los técnicos que conciben la máquina.

. En la producción automatizada, el trabajador se convierte en un operador, y una falta de atención puede tener graves consecuencias. Para que éste esté siempre atento, hay que colmarle sus deseos de dinero. Por eso se le pagará sobre una base mensual como los empleados y, a veces, incluso mejor.

. Espaciando las pagas, la mensualización permite al empresario disponer de un fondo financiero apreciable, superior a que si se paga cada semana o cada 15 días.

## DESIGUALDADES DE SALARIOS Y DE CONDICIONES PARA LOS JOVENES, MUJERES E INMIGRANTES.

Aparte de los sistemas de remuneración, se pueden examinar las desigualdades flagrantes mantenidas por las empresas.

Generalmente se explican las diferencias de salarios por razones "técnicas" o de competencia: un ingeniero que ha tenido que estudiar durante 10 años, debe ganar más... que un obrero que no tiene más que una cultura general; un obrero cualificado debe ganar más que un simple peón, etc.

Aquí no nos referimos a este tipo de diferencias (que serán objeto de un cuaderno especial sobre las categorías profesionales), sino a desigualdades cuyas causas no tienen nada que ver con los niveles de competencia o de formación.

En una empresa, se observa frecuentemente que trabajadores que realizan el mismo trabajo o que poseen una misma formación reciben salarios diferentes. Estas desigualdades son a las que ahora nos referimos. (También estas desigualdades las analizaremos con detención en otro cuaderno).