

EL SALARIO GARANTIZADO

EL 6 de junio de 1955, después de una discusión que había durado siete semanas y que culminó en una reunión de veinticinco horas de duración, los representantes de las dos partes, Ford y la United Auto Workers llegaron al acuerdo que establecía el salario anual garantizado para los 140.000 trabajadores de la Casa Ford, impidiendo una huelga en la que por de pronto iban a tomar parte 84.000 trabajadores en 37 fábricas de la Empresa a través de toda la Nación, para cuya huelga la U. A. W. estaba creando un fondo de 25 millones de dólares (1).

En realidad, la Unión tenía pendientes de renovación por esas fechas dos contratos colectivos: uno, el de Ford; otro, el de la General Motors; con la particularidad de que el convenio con esta última vencía antes que el estipulado con Ford. Ahora bien, como los trabajadores de la General Motors afiliados a la U. A. W. son 350.000, la Unión prefirió acometer la redacción de un nuevo contrato y la tentativa para incluir las nuevas cláusulas con Ford, puesto que, en caso de fracasar, la huelga con esta última Sociedad costaría menos que con la General Motors, y en caso de triunfar en su empeño, el precedente creado para la General Motors sería, como los hechos han demostrado, absolutamente insoslayable.

El convenio, de una duración de tres años (término medio entre las pretensiones de la Empresa que quería un contrato de cinco años y las del Sindicato, que según la tradición, ya un tanto desvaída,

(1) *New York Herald Tribune*, 7-VI-1955.

quería imponer un contrato por un único año de duración), prevé la constitución por parte de la Casa Ford, de dos Fondos, totalizando 55 millones de dólares (uno para los trabajadores en los pedidos militares; otro para los trabajadores de la producción civil) que habrá de constituirse con unas aportaciones exclusivamente empresariales del orden de cinco céntimos de dólar por hora de trabajo (2). Con cargo a ese Fondo, la Casa Ford abonará a los trabajadores que hayan de ser despedidos por causas económicas, es decir, sin culpa por su parte, un suplemento al subsidio de paro que abone el Estado hasta un máximo de 25 dólares por semana, durante una duración máxima de veintiséis semanas. Tendrán derecho a este suplemento los trabajadores que tengan dos o más años de antigüedad en la Casa Ford en el momento de ser despedidos.

Al parecer, tal suplemento, unido al subsidio de paro que concede el Estado, representa del 60 al 65 por 100 de la retribución media en mano de los trabajadores de la Casa Ford; no es, por tanto, el 60 ó el 65 por 100 de su retribución nominal, puesto que de ésta hay que descontar los impuestos y la parte de cotizaciones sociales a cargo del trabajador. Por lo demás, el plan comenzará a entrar en vigor, esto es, se podrán conceder beneficios con cargo a los Fondos creados, a partir de 1.º de junio de 1956. Desde luego, la Empresa limita su responsabilidad máxima al Fondo existente, de manera que si por circunstancias económicas los despidos se multiplican y el Fondo se agota, una vez que éste haya sido agotado, la Casa Ford se considera libre de su responsabilidad; en caso de que los despidos se multipliquen, los beneficios arriba indicados se reducirán según determinados porcentajes.

La concesión del suplemento empresarial al subsidio de paro estatal, está condicionada en el nuevo contrato a que las leyes del Estado —concretamente las del Estado de Michigan— concedan la

(2) Se subraya que el Plan que se describe en el texto, y que es en definitiva el aceptado, es algo más barato para la empresa que las primitivas contrapropuestas de ésta, consistentes en una cierta posibilidad de acceso de los trabajadores a la propiedad de las acciones de la empresa y un incremento de los salarios, evaluado todo ello aproximadamente en 0,118 dólares por hora de trabajo.

posibilidad de compatibilizar el subsidio de paro con el suplemento previsto en el nuevo contrato; ya que en su estado actual la legislación de Michigan no concede subsidio de paro alguno a aquellos trabajadores que perciban por otro conducto cualquier otro tipo de ingreso. Este ha sido uno de los puntos en los que más se ha insistido en la discusión del salario anual garantizado, ya que no es sólo la legislación del Estado citado, sino prácticamente la de todos los Estados la que impone esta misma condición. El segundo condicionamiento del salario anual garantizado a pagar por la Casa Ford consiste en que se conceda la exención de impuestos de los dos Fondos con cargo a los cuales va a ser pagado.

Además, el nuevo convenio colectivo previene un incremento de las actuales tasas de salario, a partir del 1.º de junio de 1955, de dos y medio por ciento, es decir, unos seis céntimos a la hora por término medio. También, se incrementan las pensiones convenidas en anteriores contratos colectivos, hasta 188,50 dólares por mes; los trabajadores con diez a quince años de servicios tendrán dos semanas y media de vacaciones pagadas; el subsidio por carestía de vida se mejora en 17 céntimos; finalmente, se concede un séptimo día de vacación pagada al año.

El convenio es, en definitiva, sustancialmente, la segunda oferta que la propia Casa Ford hizo en 31 de mayo pasado, ante la resistencia de la Unión a aceptar la propuesta inicial de la empresa (3). A la propuesta del 31 de mayo, el Sindicato respondió pidiendo que el suplemento a conceder por la Empresa, sumado al subsidio de paro estatal, alcanzase el 80 por 100 del salario en mano del trabajador; centrándose desde entonces la discusión tanto sobre este porcentaje como sobre el carácter limitado o ilimitado de la responsabilidad que asumía la empresa de asegurar los porcentajes indicados.

El contrato descrito ha merecido, en general, unos comentarios bastante unánimes por parte de la empresa y por parte del Sindicato; unanimidad que no es de extrañar dado el modo de llevarse estas.

(3) Algún inefable sector de la prensa madrileña (véase la del día 29 de mayo) hablaba «del sarcasmo con que Reuther (presidente de la U. A. W.)» ha rechazado todas las ofertas de Ford...» (1).

discusiones en Norteamérica. La Empresa manifiesta: «Proponiendo nuestro plan al Sindicato y presionando para que fuese aceptado, nosotros hemos asumido una grave responsabilidad. Asumimos esta responsabilidad con completa confianza. Tenemos completa fe en la capacidad de nuestra Compañía para progresar y prosperar en la atmósfera competitiva de una economía libre y vigorosa» (4).

Por su parte, la Unión entiende que con el contrato se están abriendo nuevos caminos a la contratación del trabajo y que representa «un histórico primer paso en el cual una gran industria ha intentado atacar el problema de los despidos» (5). Continúa manifestando el Presidente de la Unión: «Creemos que este esfuerzo que hemos hecho juntos da una réplica al comunismo mundial, porque prueba de un modo práctico que el trabajo libre y la libre empresa pueden trabajar juntos, pueden encontrar el común denominador para resolver sus problemas».

Todavía flotaba en el ambiente el eco de estas declaraciones —expresivas de un modo de perder y de un modo de ganar— cuando el 13 de junio, la General Motors firmó con la propia Unión un contrato en todo similar al que ésta acababa de firmar con Ford. El Vicepresidente de la General Motors para asuntos de personal, negociando en nombre del Presidente de la Empresa, manifestó, con cierto despecho: «Si la Unión no hubiese alcanzado este contrato primeramente de Ford, nunca lo habría alcanzado aquí». De todos modos, el hecho es que también la General Motors ha firmado un contrato idéntico, cubriendo a 350.000 trabajadores, y obligándose a constituir un Fondo de 150 millones de dólares con la misma finalidad de pagar un suplemento al subsidio de paro estatal, en las mismas condiciones que en la Casa Ford. El coste del contrato se estima que es más oneroso para la General Motors que para Ford, pues se evalúa en veinte céntimos de dólar por hora de trabajo; además de los 350.000 trabajadores de la U. A. W., van a ser protegidos por un contrato idéntico otros 35.000 trabajadores de la General Motors afiliados a la Unión de Trabajadores de la Electricidad, miembro también del

(4) John S. Buga, vicepresidente de la Ford para relaciones industriales.

(5) Reuther, presidente de la U. A. W., y también del C. I. O.

«Congreso de Organizaciones Industriales. El Presidente de la U. A. W., Reuther, manifestó que inmediatamente que venza el contrato con la Chrysler, que cubre a 130.000 trabajadores, se propondrán, para el nuevo convenio, cláusulas semejantes a las ya aceptadas por Ford y General Motors. Una vez así asegurado el salario anual garantizado en las tres grandes empresas de automóviles, las tres pequeñas (American Motors, Kaiser y Studebaker-Packard), con un total entre las tres de poco más de 50.000 trabajadores de la U. A. W., seguirán el mismo camino.

Por si al lector le interesan algunos reflejos, espontáneos o no, de este nuevo tipo de contrato, podría recordarse que ya en la prensa americana de la última década del propio mes de junio se señalaba que la producción de automóviles había de sufrir un incremento en sus precios, si bien se reconocía que este incremento sólo en parte era debido a los nuevos contratos; se señalaba también que la victoria obtenida por el Sindicato de los obreros de la industria del automóvil autorizaría a que otros Sindicatos que desde mucho más antiguo llevan pidiendo el mismo tipo de salario (concretamente, los trabajadores del acero) lo impongan en sus nuevos contratos (6). Por su parte, el Presidente de la Federación Americana del Trabajo, Jorge Meany, manifestó que el contrato «es el primer reconocimiento de responsabilidad por el paro más allá de lo que está prevenido por el Gobierno federal y por el Gobierno de cada Estado» (7). La prensa americana, a los dos días de firmado el convenio, registraba para las acciones de la Casa Ford un extraordinario incremento, hasta el punto de que alcanzó su cotización los precios más altos desde 1929 (8); ha de recordarse que estas acciones en general apenas si se cotizan en

(6) *New York Herald Tribune*, 22-VI-1955.

(7) Para tranquilidad de «escrupulosos», ha de recordarse que Jorge Meany, artífice máximo de la integración CIO-AFL, que tan «descaradamente» alaba el salario anual garantizado, ha sido el hombre elegido por la Universidad Católica de Notre Dame para otorgarle la distinción anual que dicha Universidad concede al laico católico de mayor significación del año en la vida americana.

(8) *New York Herald Tribune*, 8-VI-55.

Bolsa dado el carácter familiar en que todavía se encuentran, a pesar de las orientaciones últimamente lanzadas en esta materia.

Desde otro punto de vista se ha señalado que el convenio representa un triunfo del capitalismo. «Solamente el gran capitalismo y el gran sindicalismo pueden hacer convenios semejantes a los de Ford y los de la General Motors. Para los sindicatos europeos y los trabajadores del Viejo Continente, atraídos por el pensamiento socialista y comunista, esto parecerá una contradicción. Para el americano medio, los convenios de salario garantizado han establecido la única cosa que los trabajadores de Europa están presionando sin alcanzarla todavía: un grado de positiva seguridad. Ningún régimen comunista ha alcanzado todavía un método semejante de altos beneficios para los trabajadores».

Y en la prensa del mismo día se hablaba de este convenio como un convenio de «seguridad contra el paro» (9).

* * *

No es preciso que el lector haya seguido con demasiada atención lo que antecede para que haya advertido una cierta discordancia entre el nombre de «salario anual garantizado» que se da a la principal conquista de los contratos estipulados por la U. A. W., de una parte, y Ford y General Motors, de otra (10), y las ideas previas que él tuviese de lo que venía entendiéndose técnicamente por «salario anual garantizado». Habrá notado, ciertamente, alguna discrepancia. Habrá notado también que, en realidad, se ha insistido por los comentaristas en algún aspecto —el de la responsabilidad de las empresas por el paro— que no es el aspecto primario del auténtico salario anual garantizado.

En efecto, basta lo que antecede para comprender que los convenios estipulados últimamente por la U. A. W. no se refieren propiamente al salario anual garantizado. Por de pronto, no es anual, porque

(9) *Idem*, 20-VI-55; *St. Louis Post Dispatch*, 18-VI-55.

(10) Probablemente el lector sólo encontrará las iniciales: G. A. W. (Guaranteed Annual Wage).

el máximo de beneficio alcanza únicamente las veintiséis semanas. Además, no es garantizado, porque depende, de una parte, de que el trabajador reúna la antigüedad preestablecida para tener derecho a tales beneficios, y de otra, mucho más importante, depende de la cuantía que tenga el Fondo en el momento de hacer efectivos los beneficios en cuestión. Finalmente, tampoco garantiza el salario habitual, puesto que, conforme se ha indicado, lo que realmente percibirá el trabajador, incluyendo el subsidio de paro suministrado por el Estado, no va a ser más que el 60 ó 65 por 100 del salario en mano percibido por él.

Es en realidad, conforme se manifiesta en el texto del propio contrato, un simple suplemento al subsidio de paro estatal. En este mismo sentido hemos visto que el Presidente Meany aludía inequívocamente a que el expresado contrato era «un reconocimiento de la responsabilidad de las empresas por el paro»; en el mismo sentido se manifestó algún sector de la prensa norteamericana al expresar (11) que el convenio significaba que las empresas habían «aceptado el principio de la responsabilidad de las empresas por el seguro de paro». En la misma línea, y posiblemente con mayor autoridad, el Profesor de Harvard, Summer H. Slichter, manifestaba en *Barom's* (12) lo siguiente: «El título salario anual garantizado es un mal apodo. Lo que la Unión pide es un amplio incremento del subsidio de paro, financiado exclusivamente por las empresas». Y, en realidad, es esto, efectivamente, lo que ha pasado: existe alguna diferencia entre las primitivas peticiones de salario anual garantizado y el contenido del acuerdo firmado entre las empresas automovilísticas y la U. A. W.

Por de pronto, las primeras peticiones hechas en Norteamérica en esta dirección, y en las que se empleó ya la expresión «salario anual garantizado», arrancan del Comité Directivo de la Unión de los trabajadores del acero, que en su reunión de 1936 hizo público un deseo

(11) *New York Herald Tribune* del día 15 de junio. Y añadía: «Como resultado, la premisa básica del salario anual garantizado ha sido descrita como parte del esquema americano de salarios.»

(12) 11 de abril de 1955; por lo tanto con anterioridad a los convenios, pero cuando ya se sabía aproximadamente el alcance de las pretensiones del Sindicato y la oferta de la empresa.

de esta clase, sin aludir más que al nombre y sin precisión alguna acerca de su contenido, ni mucho menos de sus fundamentos. La propia Unión, en el año 1943 pidió ya concretamente pago completo (esto es, el 100 por 100 del salario) durante las cincuenta y dos semanas del año para cada trabajador durante toda la duración del contrato, o, por lo menos, durante dos años si el contrato tenía una duración mayor. Poco tiempo después Murray definía el salario anual garantizado en los siguientes términos: «Sugiero que la gerencia debiera dar a los trabajadores cuarenta horas cada semana durante un período de cincuenta y dos semanas. La cifra total sería multiplicada por la tarifa hora del trabajador correspondiente. Durante el período de vigencia del contrato, el empleado debería percibir la cantidad garantizada. En el caso de que por razones fuera de su control no recibiese esa cantidad mínima, la compañía deberá completar la diferencia».

Y de todos es sabido que las discrepancias entre las empresas y Murray radicaban concretamente en la pretensión de los Sindicatos de un salario anual garantizado, en tanto que aquéllas afirmaban que de ningún modo las sociedades podían garantizar un salario anual (13).

Los propios trabajadores del acero que formaban parte de la Comisión del Hierro y el Acero de la O. I. T., en la tercera reunión de esta Comisión (que tuvo lugar en Ginebra del 22 de noviembre al 2 de diciembre de 1949) manifestaron, en la segunda de sus Subcomisiones, que los trabajadores tenían derecho a un salario garantizado, entendiéndolo por tal el pago durante todo el año del tipo de salario horario estipulado: «arreglo por el cual el patrono que asegura un empleo a tasa normal de salario por un número determinado de horas, días o semanas, pagará un importe determinado de salario si el trabajador, estando en posición de trabajar, no tiene ningún trabajo que ejecutar en su trabajo normal ni ningún otro». Puntualizaban que tal tipo de salario debía cubrir no solamente las variaciones ocasionales, y aún las cíclicas en la situación del empleo, sino también.

(13) *The Guaranteed Wage*. Institute of Management and Labor Relations de la Rutgers University, núm. 3, 1954, pág. 21.

Vid. también *América*, 5-X-1946.

las variaciones de período largo debidas a mejoras técnicas. Y, desde luego, se difería el costo del sistema única y exclusivamente a los empresarios (14).

Pero en el año 1951 se había producido ya un giro, en apariencia casi sin importancia, en la pretensión sindical. El cambio, al parecer, es debido a que habiéndose redactado por iniciativa estatal un Informe (15) sobre la pretensión de los trabajadores del acero de 1943—que entonces quedó en suspenso por las circunstancias de guerra—los Sindicatos creyeron oportuno alterar sus peticiones de 1943. El informe, obra de Latimer, se proyectó sobre las empresas, no todas manufactureras, que conocidamente practicaban entonces unilateralmente esquemas de salario garantizado, muy variados entre sí, cubriendo a unos 61.000 trabajadores. De entre ellos las más importantes eran Procter and Gamble, que podía cancelar su plan en cualquier tiempo; Nunn-Buch, en la que el salario garantizado era proporcional a las pérdidas; y Hormel, cuyos trabajadores ingresaban el importe de sus horas extraordinarias en un fondo del que se nutría su salario garantizado. El informe Latimer puso de manifiesto la extrema oscilación del empleo en algunos tipos de industria, que en algunos casos elevaba el coste del G. A. W. al 222 por 100 de la nómina, si bien reconocía que el coste medio nominal de los casos examinados era el 10 por 100 de aquélla, y que una generalización del sistema lo reduciría al 6 por 100; pero de ningún modo abogaba por esta generalización y, reconociendo que el G. A. W. era una de las principales aspiraciones de los trabajadores americanos, terminaba aconsejando una investigación más amplia.

Posiblemente, a consecuencia del extractado informe Latimer en 1951, los trabajadores del acero cambiaron, por de pronto, el nombre con que designan su petición. Para ellos, y aunque los trabajadores del automóvil sigan llamándolo «salario anual garantizado», ya no se trata de esto, sino que se trata solamente de un «plan de suple-

(14) *Estudios Sociales y Económicos*, II-1950. La *Cartilla del Steward*, del C. I. O. lo define: «Un plan que garantiza a los trabajadores un año redondo de trabajo a la tasa normal.»

(15) *Guaranteed Wage*, Report to the President by Advisory Board; Office of war Mobilisation and Reconversion. Washington, D. C., 1947.

mento del subsidio estatal del paro». Desde luego no han cambiado únicamente el nombre. Han cambiado también el contenido: el plan favorecerá no ya a todos los trabajadores, sino sólo a aquéllos que tengan tres o más años de servicio; los beneficios se pagarán por un máximo de cincuenta y dos semanas de paro involuntario, supuesto que el trabajador sea capaz de trabajar y esté dispuesto a hacerlo; el importe del beneficio por semana será igual a treinta veces la tasa horaria *standard* del trabajador, lo que significa que no percibirá horas extraordinarias, premios por turnos ni premios de producción. Por lo demás, el beneficio representaba solamente el 65 ó el 70 por 100 de los ingresos normales del trabajador (16).

Los trabajadores del acero no insistieron por entonces en su petición, pero el modelo estaba ya lanzado. Incluso en su petición de 1951 se preveía la constitución de un fondo con cargo al cual pagaría esos beneficios la compañía (17).

La diferencia entre la petición inicial y la modificación de 1951 parece de detalle; sin embargo, reviste una extraordinaria importancia. La posición de los trabajadores del acero en su petición de 1943, venía a reconocer que la empresa puede denunciar, unilateralmente, el contrato individual de trabajo; el Sindicato admitía este derecho, pero, implícitamente, daba a entender que los trabajadores a los cuales les corresponde en teoría una facultad idéntica de denuncia unilateral de sus contratos individuales, no podrán hacer uso en la práctica de tal derecho en tanto exista paro. La existencia de paro modifica, en contra del trabajador, la igualdad teórica de los derechos de ambas partes: las dos tienen reconocido un igual derecho de denuncia, pero, de hecho, sólo lo utilizará la empresa. El trabajador, en estas circunstancias, se limita sencillamente a pedir en 1943, como

(16) *The Guaranteed Wage*, Institute of Management and Labor Relations, Rutgers University. Pág. 22.

(17) A fines de junio de 1955, después de una huelga de diez horas —la más breve en la historia de la industria del acero— la United States Steel Corporation y la United Steel Workers (C. I. O.), firmaron un acuerdo por el cual el salario de 600.000 trabajadores de la Unión se fijó en 15 céntimos a la hora; el convenio no incluye el salario garantizado, que, al parecer se reserva como petición para el próximo año.

compensación de esa desigualdad, un incremento de su «dismissal pay», todo lo pesado que se quiera, pero en el fondo, la petición sindical se fijaba preferentemente en un dato cuantitativo: el trabajador despedido debía cobrar en todo caso un año de salario. El paro no era un fenómeno que se tuviese en cuenta «dentro» del contrato; era, simplemente, un elemento externo al mismo que deriva de la situación social y sobre el cual los Sindicatos lo único que hacen es constatar su existencia y deducir de ello un amplio refuerzo de la indemnización por despido.

En cambio, la segunda posición asume una postura radicalmente distinta respecto al paro: se viene aproximadamente a sostener que es la empresa la responsable de su existencia. Y no responsable en virtud de una simple responsabilidad objetiva casi forjada exclusivamente por la ley o por un convenio arbitrario; sino responsable en el sentido de «culpable»; ha habido una omisión, una falta de diligencia, una auténtica «culpa» por parte de la empresa para dar lugar a esa situación de paro: pudo reducir los picos y valles en el empleo. Y, en consecuencia, el Sindicato estipula con la empresa una especie de multa convencional en contemplación a que tal situación de paro pueda llegar a producirse. Precisamente porque se trata de una especie de multa convencional, la cantidad prevista tiene el doble carácter de pena y de indemnización, ahorrando al Sindicato el trabajo de puntualizar concretamente los daños sufridos, que se dan por estimados arbitrariamente con la cantidad estipulada a pagar por la empresa para caso de despido. En efecto, las discusiones previas a la obtención del salario anual garantizado insisten en puntualizar cómo el establecimiento del mismo «servirá de incentivo a la dirección de las empresas para conseguir una mayor regularización de la producción, y, de este modo, alcanzar una mayor estabilidad en el empleo». Y en oposición a este argumento básico de los Sindicatos, las empresas oponían otro que, en definitiva, venía a aceptar implícitamente el razonamiento del Sindicato (a saber, que las empresas son responsables del paro); porque, efectivamente, el único contra-argumento esgrimido por las empresas contra tal alegación sindical no era el sostener que de ningún modo tenían ellas por qué ser responsables del paro existente, sino, mucho más sencillamente, que las empresas no esta-

ban siempre en condiciones de regularizar su producción de manera que pudiesen evitar el paro. Lo cual era implícitamente admitir que en aquellos casos en que estuvieran en condiciones de evitar los despidos, *debían* evitarlos (18).

En definitiva, el establecimiento del salario garantizado opera, pues, según esta segunda posición, que es, como vemos, la que ha prevalecido, como una especie de correctivo de los despidos. El empresario sigue siendo absolutamente dueño de sus decisiones en esta materia; ningún Sindicato americano se hubiese atrevido hoy por hoy a negarle estas facultades. Pero si la empresa cree conveniente proceder a despidos, en este caso tiene que pagarlos, y no en la forma habitual, sino precisamente en la forma que previene el establecimiento del salario anual garantizado (19).

Como se ve, en el fondo es mucho más modesta la primera forma de plantear el salario anual garantizado que la segunda. Acaso a efectos inmediatos, la primera se ofrezca como mucho más costosa, pero, en cambio, la segunda forma de plantear la cuestión viene a arrojar sobre las empresas —por ahora— parte de la carga del paro existente en la colectividad. No es, pues, tan sólo que se ha planteado en Estados Unidos el problema de la «seguridad en el empleo» (20), sino que, simultáneamente, se ha venido a plantear y resolver con él el de la responsabilidad por el paro. Sin prejuicio, como después veremos, de no hacer demasiado caso de los principios esgrimidos.

* * *

Por lo demás, casi todos los razonamientos se han movido desde entonces en la segunda dirección apuntada. Desde el punto de vista

(18) Vid. también op. cit. en la nota 16.

(19) Así, dice Weimberg, Consejero económico de Reuther: «es un objetivo práctico para estimular a las empresas en nuestra industria a estabilizar la ocupación, imponiéndoles una sanción pecuniaria si rehusan hacerlo, y protegiendo a los trabajadores contra las malas consecuencias de la irresponsabilidad individual o colectiva de los empresarios». Cit. por A. Lantsbach, en «Garantierter Jahreslohn?» (*Arbeit und Wirtschaft*, I-VI-1955).

(20) Como parece dar a entender, con alguna superficialidad, N. E. Leymour en «Economics of the guaranteed wage» (*Monthly Labor Review*, II-1955).

especulativo, se señala, por parte de las Universidades (que, como es lógico, también tomaron parte en la discusión del problema), que no todas las industrias tienen iguales posibilidades para afrontar el paro que se produce en ellas y para dominarlo, cosa por otra parte tenida en cuenta por los Sindicatos, puesto que, conforme se ha notado, la propia U. A. W. no intenta, hoy por hoy, aplicar el salario garantizado a todas las empresas que contraten con ella. Se ha querido señalar también por parte de las empresas que la garantía contra el paro está ya atendida por el subsidio que con esta finalidad paga el Estado; pero con este argumento no se ha tratado de afrontar, aunque así pueda parecerlo, el fondo de la cuestión. No ha querido decirse que del paro responde la colectividad y no las empresas, sino, sencillamente, que los trabajadores ya están en principio cubiertos por el subsidio estatal y que no hacía falta ninguna garantía adicional.

Ahora bien, si al parecer no se ha planteado seriamente en Estados Unidos quién es el sujeto «responsable» del paro existente y quién, en consecuencia, debe soportarlo, como se hubiera hecho en Europa (el propio Slichter soslaya el problema), en realidad se va a llegar a un pronunciamiento decisivo sobre esta materia —contrario, por otra parte, a lo dicho hasta aquí— por consideraciones de otro tipo.

Es precisamente Summer Slichter, en el artículo citado (21), quien manifiesta que el establecimiento del salario anual garantizado por vía convencional no podrá llegar muy lejos. Serán solamente unos cuantos Sindicatos —dos o tres— y unas cuantas empresas —las más fuertes— las que estén en condiciones de preverlo para sus trabajadores. Pero esto no cubrirá más que un porcentaje muy pequeño de la población total trabajadora del país. En estas condiciones se creará una especie de desigualdad entre los obreros protegidos por el salario anual garantizado y los obreros desprovistos de esta garantía; habrá también desigualdad entre las empresas que tengan que soportar esa carga y las que estén libres de ella. Por otra parte se prevé, inexorablemente, una actuación tanto por parte de los Sindicatos como por parte de las empresas, que va a actuar de catalizador hacia el logro

(21) Vid. nota 12.

de una dirección nueva en el asunto. Porque, efectivamente, para que los nuevos planes de salario anual garantizado ya estipulados puedan entrar en vigor, ha de ser necesario que los Estados modifiquen las leyes que actualmente regulan la concesión del subsidio de paro, a fin de que puedan los trabajadores percibir simultáneamente el subsidio estatal y la indemnización de las empresas en caso de despido. Al proyectarse Sindicatos y empresas sobre la administración de cada Estado para conseguir esta reforma, habrán dado el primer paso en el camino que les llevará a ir pidiendo sucesivas modificaciones, hasta conseguir, finalmente, incorporar todo el programa actualmente previsto con carácter convencional entre los Sindicatos y las empresas y a pagar por éstas, a la legislación estatal. En este caso, la totalidad del subsidio del paro recaerá, por lo menos en un primer tiempo, sobre el Estado; ello conseguido respecto a las empresas que hoy tienen establecido el salario anual garantizado, es perfectamente previsible suponer que poco a poco, vaya extendiéndose, también con carácter estatal, a todas las empresas y a todos los trabajadores. Sólo así se conseguirá —continúa diciendo el profesor Slichter— la verdadera finalidad económica del salario anual garantizado, a saber, el remediar los grandes vaivenes cíclicos de la economía americana. Los convenios actuales, al cubrir en definitiva sólo a una pequeñísima fracción de la población laboral norteamericana, son insuficientes para esta finalidad.

No se plantea por ahora cómo habrá de pagarse ese nuevo y acrecido subsidio de paro estatal; no ha de olvidarse que el salario anual garantizado previsto en los convenios con Ford y General Motors se paga únicamente por las empresas; es por lo tanto posible, aunque difícil precisar si es también probable, que si en el futuro se cumple la predicción del profesor Slichter y el Estado llega a asumir todos estos incrementos del subsidio de paro que hoy por hoy tiene carácter convencional, la nueva aportación tenga sólo carácter empresarial. Esto, por lo demás, estaría en consonancia con los principios que, acaso con alguna precipitación, se han dado por fundamento desde solución actual.

Pero con ello se llega acaso a unas conclusiones por lo demás paradójicas. El lector ya habrá sacado por su cuenta una de ellas, a saber,

que el trabajador americano ha alcanzado un nivel de salarios tal que en la actualidad, en lugar de seguir incrementándolos, prefiere mejorar su grado de seguridad. La inseguridad en el trabajo puede ser, sin duda, un excelente acicate para la marcha y el progreso del capitalismo, para la evolución de una economía altamente dinámica; pero los trabajadores norteamericanos prefieren, a lo que parece, menos dinamismo, menos progreso indefinido y más seguridad en el trabajo. Porque no se les oculta, ni muchísimo menos, que si el despido de las empresas llega a ser tan oneroso para ellas como comienza a ser en la realidad, la economía norteamericana comenzará a ralentizar su marcha. Sus departamentos técnicos ya se lo han hecho notar. Pero, sencillamente, no les importa que ello ocurra así. Sacrifican muy gustosos un progreso desconocido y futuro y que, por tanto, carece de estímulos suficientes para despertar sus apetencias, a fin de lograr una mayor estabilidad en el empleo, a fin de evitar la situación de auténtica miseria en que años atrás solían caer los parados (22).

Otra de las consecuencias que podrían deducirse es que también en Norteamérica comienzan a mostrarse las contradicciones internas del capitalismo. Este, por definición, es libre y, sobre todo, es libre respecto al Estado. La creación de un subsidio de paro estatal mucho más amplio que el existente en la actualidad, en definitiva representa una amplia y generosa intervención estatal para mantener la igualdad de los obreros entre sí y de las empresas entre sí: ello evidencia que el libre acuerdo es incapaz por sí solo de conseguir ese equilibrio. Por lo demás, esa intervención funcionará a favor del capitalismo, porque será precisamente esa intervención la que haga posible que las empresas continúen manejando con elasticidad su política de despidos; es decir, el régimen, en su conjunto, necesitaría, por esta segunda razón, el apoyo del Estado. Será, posiblemente, el comienzo (¿sólo el comienzo?) de un giro importante en las relaciones entre el Estado y el régimen capitalista.

FEDERICO RODRÍGUEZ

(22) Es curioso notar que en Estados Unidos se ha evitado, en general, relacionar el G. A. W. con los progresos de la «automation» acaso, por el deseo de no presentar públicamente los sindicatos enfrentados con el progreso técnico.

