

INSTRUMENTACION JURIDICA DE LA SUFICIENCIA DEL SALARIO (*)

INTRODUCCIÓN

Parece justo que mi lección comience evocando unas palabras del profesor Pérez Botija, quien en su pionero libro sobre salarios nos decía hace casi treinta años que «el Estado no sólo disciplina el marco, el esquema o la forma de las relaciones de trabajo, sino que también señala su *quantum*; de ahí que el ordenamiento legal de los salarios sea bastante complicado» (1).

Se ha dicho con acierto que «las clases trabajadoras padecieron duramente en nuestro país con los años del bloqueo internacional, volvieron a padecer después en los años de estabilización y no se sienten tranquilos acerca de si no les espera una nueva ola de restricciones a costa del Plan de Desarrollo» (2).

Tal afirmación adquiere un mayor relieve si se aprecia con Astruy que existe una correlación inquietante entre los períodos de aceleración del desarrollo económico y la baja de los salarios reales (3).

(*) El artículo respeta, salvo las notas bibliográficas añadidas, el tono oral de la exposición. Sólo quiero hacer constar aquí la valiosa ayuda que supuso, para la idea del tema y su elaboración, el trabajo del profesor BORRAJO: «La configuración jurídica del salario», publicado en el núm. 50 de esta REVISTA. Respecto a otras aportaciones doctrinales consultadas —en especial de mi maestro don GASPAR BAYÓN— queda constancia en las notas bibliográficas.

(1) *Salarios. Régimen legal. Tarifas mínimas*, Madrid, 1944, pág. 5. He de hacer constar el magisterio que tal libro encierra, a pesar de los años pasados, y la incitación a la doctrina española para elaborar una monografía actual sobre el salario de la que tan necesitada está nuestra bibliografía.

(2) F. RODRÍGUEZ: «El problema social del desarrollo económico», en el *Boletín de Estudios Económicos*, Bilbao, 1962, págs. 155-156.

(3) *Le scandale du développement*, París, 1965, págs. 135-136. Esta nota y la anterior las he tomado del estudio del profesor DE LA VILLA: «Los condicionamientos socio-laborales del desarrollo económico y su impulsión por los órganos de la Administración laboral», en *Estudios de Administración Laboral*, Alcalá de Henares, 1966, que me parece de gran interés.

Todas estas afirmaciones de principio pueden servir de telón de fondo a toda mi disertación, a la cual si quisiera darle un título genérico, le convendría el de «Instrumentación jurídica de la suficiencia del salario». Y digo instrumentación jurídica porque, si bien los problemas que puede plantear la retribución suficiente son más de orden económico que jurídico, los instrumentos para su resolución, como resalta Guidotti, son indudablemente jurídicos (4).

Sólo la enunciación del tema creo que resalta por sí sola el interés del mismo. Interés que se proyecta en la problemática jurídica, por un lado, y en la realidad práctica, por otro, ya que, aun a riesgo de parecer reiterativo, proclamo de nuevo mi creencia de que las soluciones jurídicas, su valor, debe medirse por sus resultados sociales, lo cual no significa que me pronuncie por la inmediatez de los mismos. Los temas los saco de la realidad —palpitante en este caso— y a la realidad los retorno.

Hasta aquí el «porqué». Veamos brevemente el «cómo».

Tan falso resultaría un enfoque meramente individualista del salario como el exclusivamente colectivo. El estudio, aun permaneciendo unitario, debe fusionar ambas vertientes. Esa fusión se da con especial intensidad en la determinación del salario. La disociación tiene su vía de escape en un plano objetivo —por medio de la clasificación profesional— y en un plano subjetivo —por el rendimiento—. Pero bien entendido que tal *disociación*, que mejor podría calificarse de *concreción*, se opera normalmente desde lo colectivo no como un efecto imprevisto, sino querido y buscado. Y ello a pesar de la tendencia a la igualación de las condiciones de trabajo entre los distintos grupos profesionales que se observa en los convenios colectivos, y que inciden intensamente en materias como vacaciones, licencias, etc., lo cual parece lógico, pero no tanto en el campo retributivo, mucho menos apto para tal igualación. Y esto aun en los sistemas socialistas puros y en esa forma sutil del socialismo capitalista constituido por las Cooperativas.

El tema podemos dividirlo en dos grandes apartados. Uno, constituido por lo que denomino aspecto estático de la suficiencia, es decir, la determinación del salario, su *quantum*, y otro, por el llamado aspecto dinámico, es decir, el que se refiere a los instrumentos jurídicos para la revisión del *quantum* previamente fijado.

(4) En su completa monografía *La retribuzione nel rapporto di lavoro*, Milán, 1956, páginas 69 y sigs.

A) ASPECTO ESTÁTICO DE LA SUFICIENCIA

1. *El salario mínimo*

El salario mínimo obligatorio puede entenderse referido a la totalidad de los trabajadores o a colectivos previamente delimitados. En el primer caso se denomina salario mínimo interprofesional, y en el segundo, salario mínimo profesional.

Entre ambos existen unas notas comunes y otras diferenciadoras. Entre las *comunes* apreciamos las siguientes:

En primer lugar, ambos tipos de salario inciden en el contenido del contrato individual de trabajo, en el sentido de que con independencia de los presupuestos *necesarios* de éste (consentimiento, forma, etc.) se da lo que el profesor Bayón llama, en fundamental estudio sobre el tema, «conjunto normativo necesario ofrecido», que no admite renuncia de las partes (5). Es decir, que con independencia de la voluntad de las partes se da una incorporación automática del salario mínimo en el contrato que se formalice. En virtud de dicha incorporación, y aun cuando nada se pacte, verbalmente o por escrito, respecto del salario, éste se entiende siempre referido cuando menos al mínimo obligatorio por constituir una materia de *ius cogens*, no *dispositivum*. Pero ¿qué salario mínimo será: el profesional o el interprofesional? Sin duda alguna, el primero, de cuantía superior, de existir un convenio colectivo aplicable al caso, u otra norma profesional, pues así se desprende con toda claridad de la solución concordante de nuestro Ordenamiento jurídico laboral. Por tanto, habrá de concluirse asimismo que no sería lícito un pacto por el que el trabajador y empresario fijasen el salario interprofesional para la prestación del trabajo y no el profesional. No es materia renunciabile.

El único supuesto que podría plantear duda radica en el tiempo de contratación, o bajo otro prisma, en el complejo derecho transitorio del convenio colectivo (6). Es decir, si un convenio se extingue por cumplimiento de plazo o de objetivos, rescisión o nulidad, como dice el artículo 24 del Reglamento de Convenios Colectivos (RCC), y no se pone en vigor otro

(5) «Aspectos jurídicos del salario mínimo», en *Rev. Der. Priv.*, diciembre 1960, página 949, vid., asimismo, las observaciones que para el derecho de obligaciones en general hace K. LARENZ en *Derecho de obligaciones* (trad. de SANTOS BRIZ), Madrid, 1958, I, página 122.

(6) Cfr. B. M. CREMADES: *El derecho transitorio en la pactación colectiva*, Sevilla, 1968.

distinto o no se dicta una norma de obligado cumplimiento (NOC) —de emergencia—, o mientras se dicte, entonces me pregunto: ¿Podrá pactarse el salario interprofesional, o bien deberá ser el profesional del convenio extinguido con arreglo a su categoría? Me estoy refiriendo al trabajador de nuevo ingreso, no al que ya estuvo bajo la vigencia del anterior convenio, que conservará las condiciones dimanantes de este pacto, y asimismo al supuesto normal de que el salario interprofesional sea inferior al profesional, pues el hecho de que sea igual es un supuesto límite y sin problemas para el caso.

Desde luego, la respuesta no es fácil. A favor de que el salario mínimo debe ser el profesional está el argumento del carácter normativo del convenio que extiende su eficacia a quienes no estuvieran vinculados por contrato de trabajo en el momento de su formalización, y asimismo el principio de la consideración igual de los iguales (7), que en este caso adquiriría una especial relevancia, pues tal consideración incidiría no en liberalidades del empresario, sino en un derecho necesario, no dispositivo. En contra, es decir, entendiendo lícita la fijación del salario mínimo interprofesional, está el dato fundamental de la vigencia de las normas y de los contratos, sea una u otra la postura que se adopte respecto de los convenios. Una norma cuya vigencia ha expirado, y lo mismo puede predicarse del contrato, no puede amparar derechos, salvo disposiciones transitorias. No existe centro de imputación al que dirigirse. Los efectos, que llamaría «ultravigentes» del convenio extinguido, suponen un punto de partida para el nuevo convenio, de acuerdo con el artículo 3.º del RCC al referirse a las situaciones obtenidas colectivamente y en tiempo anterior.

Pero ello no autoriza a que tengan aplicación, en ese especial interregno, a personas que no formaban parte del colectivo profesional a que el convenio ya extinguido se refería. Tendrá, sin embargo, eficacia para esas mismas personas en cuanto aquella situación colectiva, materializada en las cláusulas del convenio extinguido, se tenga en cuenta para mejorarla por el mero convenio que se celebre. La cuestión incide en un campo de mayor profundidad, y que tan sólo apunto, cual es el de la consecución individual de las mejoras consolidadas por un convenio laboral al integrarse en el mismo (8).

(7) Magistralmente estudiado por J. E. BLANCO RODRÍGUEZ: «La consideración igual de los iguales», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 74, págs. 79 y sigs.

(8) Sobre el tema mi estudio, actualmente en prensa, «Los procedimientos de elaboración de los Convenios Colectivos de trabajo y Normas de Obligado Cumplimiento», que se publicará junto con otros, bajo la dirección de F. GONZÁLEZ NAVARRO en *Procedimientos administrativos especiales*, vol. II, por la ENAP.

Consecución que, como vemos en este caso, no resulta inmediata y plena, sino condicionada. Y condicionada a la incorporación de aquellos efectos ultravigentes al nuevo convenio. Por ello creo que sería legal el salario interprofesional, aunque ello resulte regresivo, lo cual es distinto.

La segunda nota común entre el salario mínimo interprofesional (SMIP) y el salario mínimo profesional (SMP) está, a mi juicio, en su objetivación. Objetivación en cuanto a que la determinación de los mismos no tiene en cuenta de modo específico la contraprestación de trabajo exigible para la entrega del salario.

La fijación del SMIP atiende a un *interés social*, y lo atiende en combinación con los debidos *criterios económicos*, lo cual, por otra parte, es reflejo del precepto constitucional, según el cual «gradual e inflexiblemente se elevará el nivel de vida de los trabajadores en la medida que lo permita el superior interés de la nación» (9). La fijación del salario mínimo profesional en los convenios colectivos atiende a un *interés profesional*, y aunque también se combina con *criterios económicos*, éstos se refieren *de inmediato* a las partes pactantes y sólo *mediatamente* al conjunto de la nación, a través de la intervención, en su caso, de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos. En casos excepcionales, aquel interés profesional se difumina ante el interés económico general, como ha ocurrido con motivo de la devaluación de la peseta (10). Tema éste que examinaré más adelante.

Pasemos ahora, si bien brevemente, al examen de las notas *diferenciales* entre el SMIP y el SMP.

a) *La primera y fundamental* está en la *fuentes de producción de las disposiciones* en las que aquéllos se articulan. En un caso el Estado, a través de unas normas legales, en otro de los grupos profesionales, por su autonomía colectiva —y a través del convenio colectivo—, a salvo del singular supuesto de normas profesionales de origen estatal. En el primero existe una *heterosatisfacción del interés colectivo*, o una heterorregulación del mismo; en el segundo *la satisfacción es autónoma*. En el primero la satisfacción es *totalmente relativa*, precisamente por su heteronomía, y en el segundo puede serlo parcialmente, *si existe repercusión en*

(9) Decl. III, 3, del Fuero del Trabajo.

(10) Por: Decreto del Ministerio de Comercio 2.731/1967, de 19 de noviembre (Boletín Oficial del Estado de 20-XI-67); Decreto-ley de la Jefatura del Estado 15/1967, de 27 de noviembre (B. O. del E. de 28-XI-67); Decreto-ley de la Jefatura del Estado 10/1968, de 16 de agosto (B. O. del E. de 17-VIII-68), y Decreto 2.730/1968, de 7 de noviembre (B. O. del E. de 8-XI-68), fundamentalmente.

precios, a través de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos. Y si tal heteronomía parcial no se da excesivamente en la práctica, se debe a estrategia negociadora, no a la realidad de los hechos.

La cláusula de repercusión en precios se ha estereotipado y resultan escasísimos los convenios aprobados con tal repercusión. Pero ese formalismo origina *que no sea tan escaso el fenómeno real de aumentos de precios en industrias sometidas a convenios con cláusula de no repercusión.* Por lo demás, tal formalismo tiene ya carta de naturaleza en nuestra legislación, ya que *la revisión de precios, reglamentada por ley en los contratos de obras públicas, se efectúa por índices reales en el mercado de la mano de obra, haciendo caso omiso de la solemne cláusula de «no repercusión» en los convenios. Se trata de un procedimiento indirecto de los empresarios para, dentro del marco legal, salvar el principio superior de equilibrio de prestaciones.*

b) *La segunda nota diferencial radica en el campo de aplicación, genérico, en un caso; específico, en otro. El SMIP es indiferenciado, en el sentido de que afecta a los trabajadores de la agricultura, industria y servicios. Por el contrario, el profesional incide en el colectivo, acotado por el propio convenio. El salario mínimo interprofesional es un salario ex ante, y en él la justicia conmutativa sólo puede manifestarse en el aspecto negativo de exigir que «no sea inferior al mínimo de subsistencia». El profesional, y dada su configuración jurídica, parte de aquél y lo sobrepasa.*

Por otra parte, el interprofesional se refiere indiscriminadamente a todas las categorías profesionales, mientras que el profesional se articula precisamente sobre aquéllas.

2. *La constitucionalidad de los Decretos sobre salarios mínimos*

Cabe ahora plantearse, aunque con cautela, una cuestión de más alto interés a la luz de nuestro Derecho constitucional. Y es la posibilidad de considerar inconstitucional una disposición general del Gobierno fijando un salario mínimo insuficiente. Es decir, sobre el fundamento de un recurso de contrafuero, tal como éste se configura en la reciente Ley Orgánica del Estado.

Como es sabido, el recurso de contrafuero —con legitimación restringida al Consejo Nacional y a la Comisión Permanente de las Cortes— se basa en la vulneración de los Principios Fundamentales del Movimiento Nacional o las demás Leyes Fundamentales del Reino por un acto legislativo o disposición general del Gobierno. En nuestro caso el problema radicaría en la constitucionalidad de los Decretos de salarios mínimos como disposiciones generales del Gobierno, contemplados a la luz del artículo 27 del Fuero de los Españoles y de la Declaración III, 1, del Fuero de Trabajo.

En cuanto a los convenios colectivos, no hay lugar a ello por una razón *formal* —además de las *sustantivas* que provienen de su carácter de pacto— y que consiste en que el convenio colectivo no es una disposición general del Gobierno.

Para una adecuada y fundamentada solución del tema, conviene plantearse, en planos sucesivos, pero complementarios, dos cuestiones: el carácter de los preceptos constitucionales y la naturaleza de los salarios mínimos interprofesionales.

a) *Carácter de los preceptos constitucionales.*—El artículo 27 del Fuero de los Españoles dice que «todos los trabajadores serán amparados por el Estado en su derecho a una retribución *justa y suficiente* cuando menos para proporcionar a ellos y a sus familias bienestar que les permita una *vida moral y digna*».

De modo análogo, pero no idéntico, la Declaración III, 1, del Fuero del Trabajo proclama que «la retribución del trabajo será, como mínimo, *suficiente* para proporcionar al trabajador y a su familia una *vida moral y digna*».

Antes de proceder a la comparación de ambos preceptos conviene decir algo sobre la naturaleza programática o no de los mismos. El profesor Serrano y Serrano, refiriéndose al Fuero del Trabajo, y tras defender arduamente que no puede predicarse en general el carácter programático del Fuero, sino que es preciso distinguir los preceptos de aquél, en razón a su inmediatividad, encaja la Declaración III, 1, entre aquellos preceptos en los que el futuro imperfecto de indicativo tiene un valor equivalente al presente de tiempo de obligación, los cuales, por este medio, adquieren *una cierta efectividad inmediata* (11). Son las que el profesor Borrajo denomina «normas preceptivas de aplicación diferida» (12).

(11) *El Fuero del Trabajo*, Valladolid, 1939, pág. 46. Este libro, escrito de modo inmediato a la aparición del Fuero, es una completa y documentada exégesis del mismo, que a los treinta años conserva su indudable valor.

(12) *Introducción al Derecho español del trabajo*, Madrid, 1969, II, pág. 88.

Dicha calificación cabe aplicarla asimismo al precepto paralelo del Fuero de los Españoles. Pero, a mi juicio, y partiendo de la doctrina expuesta, creo que puede matizarse en el sentido de que tales normas son de aplicación inmediata e imperativa, similar a la que determina fiesta nacional el 18 de Julio. Pero la diferencia o la peculiaridad estriba en la indeterminación del contenido de la norma: la *suficiencia* del salario. Es éste, el de la suficiencia, un concepto indeterminado, aunque sólo *relativamente* indeterminado, puesto que al referirse a valoraciones económicas, en definitiva, la indeterminación tiene unos límites correctores; tales son el tiempo y el *quantum* en su nivel mínimo. La suficiencia es un concepto esencialmente histórico; pero fijado el momento temporal, lo cuantitativo es también susceptible de cierta determinación, al menos en su mínimo. Esto me parece indiscutible, al ser también indiscutible que un salario-día en 1969, de 50 pesetas, por ejemplo, sería clara y rotundamente insuficiente.

En una palabra, que los preceptos constitucionales sobre la suficiencia del salario, aun admitiendo con Guidotti, que discurre sobre un precepto similar al artículo 36 de la Constitución italiana, aun admitiendo, decía, que la Constitución no atribuya de modo directo un derecho público subjetivo a la retribución suficiente, sino que tan sólo traza las directrices para su configuración (13), creo que con la existencia de aquellos preceptos de nuestras Leyes Fundamentales no puede existir, con visos de constitucionalidad, una norma en la que la retribución fijada no sea suficiente para llevar una vida moral y digna. Lo que ocurre es que el propio concepto de suficiencia es relativamente indeterminado. Y que para discutir tal suficiencia o insuficiencia no hay otro medio legal arbitrado por nuestro Ordenamiento jurídico que el recurso de contrafuero, con limitaciones en su contenido y en su legitimación.

En este momento de mi disertación no puedo menos de evocar aquel proyecto de ley presentado al Senado el 14 de noviembre de 1919 sobre contrato de trabajo por don Manuel de Burgos y Mazo, que disponía en su artículo 13 que «*será nula* la cláusula en que se estipule un jornal que *no sea suficiente* para la vida en la localidad, a juicio de un Tribunal competente».

Precepto éste que, de haber sido incorporado al Código de 1926 o a la ley de Contrato de trabajo de 1931, hubiera dado un juego incalculable.

(13) *La retribuzione...*, cit., pág. 80. El mismo autor señala (op. cit., pág. 81) que frecuentemente, en las normas constitucionales la palabra «derecho» no es usada en el sentido propio de señorío de la voluntad capaz jurídicamente de asegurar la realización directa del interés, sino en el impropio de derecho, o más, exigencia, natural e innata en el hombre.

Pero había dicho antes que el artículo 27 del Fuero de los Españoles y la Declaración III, 1, del Fuero del Trabajo son análogos, pero no idénticos.

En primer lugar, creo que los términos retribución del trabajo (FT) y retribución de los trabajadores (FE) no pueden equipararse con salario y renta de trabajo, respectivamente, pues, a mi juicio, en ambos *el término retribución* se equipara con salario. Y ello no puede interpretarse de otro modo porque, al amparo de unas disposiciones que se dictaron años más tarde, por ejemplo, el Decreto de 21-IX-1960, y además, al promulgarse el FE con posterioridad al FT, aquél ampara el derecho consagrado en éste: la suficiencia de la retribución del trabajo. De cualquier modo, resulta criticable la imprecisión terminológica de ambas Leyes Fundamentales. Por ello también la cuestión que plantea el profesor Borrajo de la inconstitucionalidad del artículo 5.º del Decreto de 21-IX-60 (14), que predica, *claramente ahora*, la suficiencia de la renta de trabajo y no del salario, tiene todos los visos de resolverse en sentido afirmativo.

Por otra parte, el primero dice que el Estado amparará a los trabajadores en su derecho a una retribución justa y suficiente, y la segunda ordena de modo imperativo la justicia y suficiencia del salario. Ello resulta más genérico, pero más rotundo que lo anterior.

El artículo 27 del FE consagra un derecho a la suficiencia del salario; derecho, por tanto, con un contenido relativamente indeterminado, pero a la vez consagra un compromiso formal, constitucional, de amparo del Estado en ese derecho. Pero ¿cómo se instrumenta o se ha instrumentado jurídicamente tal amparo? ¿Significa que el Estado proveerá, mediante su acción legislativa, a tal suficiencia, o bien que sancionará mediante su Poder ejecutivo toda actividad contractual, singular o profesional, que desconozca tal suficiencia, o que lo hará mediante el Poder judicial? La respuesta es histórica. Hasta 1956 (en que se admiten las mejoras voluntarias), y más claramente hasta 1958 (en que se instrumenta la contratación colectiva), la interpretación ha de ser la primera. Es decir, el Estado asume la tarea, ampara *per se* el derecho de que la retribución sea justa y suficiente, puesto que sólo él puede fijar la cuantía de los salarios a través de las Reglamentaciones de Trabajo, y no sólo los mínimos, sino incluso los máximos en la época de los llamados Decretos de política de salarios de 31-III-1944 y 16-I-48 fundamentalmente. La cuantía de los salarios por entonces, y siguiendo el criterio citado de la indeterminación relativa del *quantum*, nos autoriza a

(14) En «La configuración jurídica del salario», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, número 50, pág. 23. Aunque en el texto figura el término «constitucionalidad».

concluir que durante esa época puede ser que se infringieran sistemáticamente los preceptos constitucionales sobre la suficiencia de los salarios.

Puede argumentarse en contra que el propio FT establece un condicionamiento a la elevación del nivel de vida de los trabajadores, cual es el supremo interés de la nación. Pero con independencia de que tal interés debe afectar a todos y no sólo a un colectivo determinado, conviene citar la opinión del profesor Serrano y Serrano, quien ya en 1939 escribía «que no puede haber bien común ni prosperidad de nación que se base en la injusticia, y eso ocurriría si se sacrificasen los legítimos derechos del trabajo en aras de un pretendido bienestar público o potencia nacionales» (15). O más recientemente en la documentación aneja al II Plan de Desarrollo se confiesa valientemente que «en un proceso inflacionista complejo, como el que ha soportado la economía española en los últimos años, resulta difícil distinguir hasta qué punto las reivindicaciones salariales son factores activos de inflación o movimientos defensivos contra la propia inflación».

En la segunda etapa, es decir, la iniciada tras la promulgación de la ley de Convenios colectivos, dicho amparo puede entenderse de modo diverso. Concretamente no sólo referido a la actividad estatal, en la fijación de mínimos, sino, además, y sobre todo, en la actividad de los grupos profesionales concretada en los convenios colectivos. Las partes tienen autonomía para fijar los salarios de las diversas categorías profesionales, pero el Estado se reserva la aprobación del pacto. Entonces, e incidiendo sobre la instrumentación jurídica del amparo, ¿puede la autoridad laboral negar la aprobación de un convenio por insuficiencia de los salarios pactados, o de otro modo, puede elevar los salarios fijados en el convenio? Y asimismo ¿cómo debe instrumentarse tal amparo en las NOC?

A las primeras preguntas creo que debe responderse negativamente, es decir, que el delegado de Trabajo no puede elevar los salarios pactados en virtud de su insuficiencia o negar la aprobación por tal motivo, ya que su actividad se resuelve en un control de legalidad (art. 20 RCC) y no de oportunidad. Pero entiéndase bien que mi postura la baso no en que la actividad administrativa no deba fundarse en el precepto constitucional que, como ya dije, me parece de aplicación inmediata, sino porque al ser su contenido relativamente indeterminado, si la determinación la efectuarse el delegado de Trabajo entraría en el campo de la «oportunidad», saliendo del de la «legalidad» a la que su control se refiere (16). Todo ello con independencia

(15) *El Fuero...*, cit., pág. 71.

(16) Sobre el concepto de tales controles, vid. la mejor doctrina en J. A. GARCÍA TREVIJANO: *Tratado de Derecho administrativo*, Madrid, 1967, II, pág. 450.

de la mediatización de la actividad administrativa provincial por la política económica del Gobierno.

En cuanto a las NOC, no parece ofrecer duda que aquellos preceptos constitucionales deben inspirar la actividad administrativa, pero no sería recurrible la cuantía de los salarios fijados, salvo el caso de que éstos fueran inferiores a los que se hubieran pactado en el acuerdo que por otras cláusulas no hubiera llegado a buen fin. Es un caso que en la actualidad está pendiente de sentencia por la Sala cuarta del Tribunal Supremo.

En relación con este tema, parece obligado referirse, aunque sea brevemente, a esas disposiciones de emergencia y excepcionales, como son los Decretos-leyes, sobre prohibición de convenios colectivos de 27-XI-67 y congelación salarial limitada al 5,9 por 100 de 16-VIII-68.

Por uno se prohíbe temporalmente la negociación colectiva, si bien quedan también, al menos teóricamente, congelados los precios.

Por el otro se pone un tope del 5,9 por 100 a la repercusión económica de los convenios que se pacten respecto a los anteriores. La legalidad formal de ambos parece incontestable a la luz de nuestro Ordenamiento jurídico.

Ahora bien: dichas disposiciones suponen la puesta en práctica de un dirigismo estatal, francamente acusado. En especial el segundo, que me temo sea punto de partida de otros con variación del tope, me parece que insta un sistema altamente peligroso para la autonomía colectiva, sobre todo si pensamos que su motivación, como se dice en el preámbulo, radica en el mantenimiento del poder adquisitivo de las rentas salariales. Por ello, y si las Secciones Sociales de nuestros Sindicatos y el juego económico real demuestran que el poder adquisitivo baja en razón del alza de los precios, se produce un desfase que incide directamente sobre la suficiencia de los salarios convenidos. Por ello también, y hablo por experiencia, se están sobrepasando en los convenios el tope global del 5,9 por 100, con la venia de las autoridades laborales, a través de procedimientos indirectos. El más curioso ejemplo está en el último convenio colectivo de la construcción en Sevilla, que concede una ayuda por estudios de 17 pesetas diarias a todos los trabajadores, estudien o no; es decir, que el título es el trabajo, no el estudio. En una palabra, el tope se respeta tan sólo en la pura escala salarial, utilizando procedimientos tangenciales para, salvando la legalidad formal, se atienda a esa otra exigencia permanente y constitucional que radica en la suficiencia del salario.

Hasta el momento he reflexionado sobre el carácter de los preceptos constitucionales. Queda por ver, como anuncié, la naturaleza de los salarios mínimos en relación con la suficiencia para concluir sobre su posible inconstitucionalidad, y por tanto, sobre si cabría el recurso de contrafuero.

b) *Naturaleza de los Decretos sobre salarios mínimos.*—Yendo en directo al fondo del problema, la pregunta fundamental es ésta: ¿El salario mínimo interprofesional equivale al suficiente o, de otro modo, el Gobierno, al fijar tal salario, lo entiende como el suficiente para llevar una vida moral y digna?

El profesor Lyon-Caen, discutiendo sobre idéntica cuestión, opina que el salario mínimo interprofesional garantizado, independiente del trabajo efectuado, corresponde a las necesidades elementales del ser humano y de su familia. Es la noción de un mínimo vital lo que se consagra (17). Y el profesor Borrajo nos dice que la justicia del salario se concreta en el salario legal mínimo (18).

Para contestar a tales preguntas, conviene tener en cuenta la total ordenación jurídica del salario en nuestro país.

A la luz del artículo 5.º del Decreto del 21-IX-1960, la suficiencia se predica no del *salario*, sino de la renta del *trabajo*, pues ésta precisamente comprende todas las percepciones con que es retribuido el trabajo, y entre ellas, como básica, el salario.

De cualquier modo, la cuestión no está muy clara, porque tampoco son claros los preceptos constitucionales, aunque antes ya vimos mi opinión sobre este punto.

Por otra parte, y del conjunto del Ordenamiento jurídico laboral, puede concluirse, con palabras del preámbulo del Decreto de 17-I-1963, que «ha sido siempre voluntad del legislador la de que la actividad administrativa se restringiera a la fijación de los salarios mínimos, reservando a las demás fuentes sociales y jurídicas en régimen de libertad el establecimiento de salarios superiores a los mínimos». Pero en el mismo preámbulo, de gran valor para nuestro propósito, se dice que, aun cuando la mayoría de los trabajadores perciben un salario superior al mínimo señalado en las Reglamentaciones —en virtud de mejoras individuales o colectivas—, hay un 8 por 100 de la población laboral que trabaja por los mínimos. Y a éstos, se dice, va dirigido justamente el Decreto. Esto se reafirma a la vista de lo que determina el I Plan de Desarrollo, al decir que «se fijará un nivel de salario mínimo que garantice la cobertura de las necesidades del trabajador...»

Si a esto añadimos la posibilidad de absorción y compensación, puede concluirse que el mínimo vital —y por ende, la suficiencia— están siendo parangonados con el SMIP. O, dicho de otro modo, resulta legal un contra-

(17) *Traité de Droit du Travail* (Bajo la dirección de CAMERLYNCK), *Les salaires*, París, 1967, pág. 22.

(18) *Configuración...*, cit., pág. 22.

to en el que el salario sea el MIP escueto, y debe ser legal a la luz de los preceptos constitucionales tan repetidos, pues de lo contrario el que resultaría afectado de inconstitucionalidad sería el Decreto que fijó tal salario.

Aquí entra en juego un problema de Derecho constitucional, que, siguiendo a Kelsen, debe resolverse a favor de la *legalidad del contrato mientras no se declare inconstitucional* la norma legal en que aquél se apoye (19).

A la vista de lo anterior, y aun admitiendo, como antes dije, que la suficiencia no se predique tan sólo del salario estricto, sino de la renta de trabajo, el contrafuero incidiría directamente en la relatividad del contenido de la suficiencia. Relatividad que, mediante los estudios económicos oportunos, no lo es tanto en cuanto al nivel *mínimo*.

3. El salario convenido

Podemos pasar ya a un tercer plano, el montado sobre la autonomía individual respecto de la fijación del salario.

Es bien sabido que los salarios prefijados por norma legal o convenio son susceptibles de mejora individual, y esto aun en la época de los Decretos de política de salarios que se referían a mejoras colectivas. Tales salarios mejorados tienen su fundamento jurídico en la autonomía de las partes (art. 9.º de la LCT y 8.º del Decreto de 21-IX-60), en el «uso legítimo de la libertad de contratación», como dice la sentencia de 25-IX-64, y está concretado legalmente en una serie de disposiciones que, partiendo del Decreto de 8-VI-56, encuentra su más acabada consagración en el Decreto de 21-IX-60, hasta la cual, como dice el profesor Bayón en su estudio monográfico, «no se había dicho que la reducción o supresión de las mejoras no daba derecho a reclamación» (20).

Estas mejoras voluntarias, recogidas en el artículo 4.º del citado Decreto, y quizá por su desafortunada redacción, están ya totalmente desnaturalizadas en la práctica, quizá con el beneplácito de los Organismos administrativos locales e incluso de los judiciales por la supervaloración del fin último de tales mejoras: el mayor rendimiento.

Ahora bien: en los salarios convenidos por encima del nivel interprofesional y del profesional operan esas dos instituciones que están clamando

(19) *Teoría general del Derecho y del Estado* (Trad. GARCÍA MAYNEZ), Méjico, 1950, página 162.

(20) *La nueva regulación de los salarios en España* (separata), Madrid, 1961, página 54. Constituye una buena exégesis del Decreto de 21-IX-1960, con un análisis histórico breve pero completo.

por un tratamiento jurídico de profundidad. Me refiero a la absorción y compensación que tienen un papel nada despreciable en la instrumentación jurídica de la suficiencia del salario.

En virtud de ello resulta que los salarios convenidos o realmente disfrutados, y aunque no sean elevados, quedan inamovibles —salvo por la ley de mercado y en algunas industrias— durante bastante tiempo y a pesar de sucederse los convenios colectivos. Esto ocurre con especial agudeza en los empleados administrativos, un tanto ajenos a las primas de incentivos. Por ello también, y habida cuenta de las cuantías al uso de los salarios interprofesionales y profesionales, el problema incide directamente en la equivalencia de las prestaciones o, dicho de otro modo, en el principio nominalista aplicado a la obligación salarial, y que a continuación examino.

B) LA DINÁMICA DE LA SUFICIENCIA

I. La cláusula "*rebus sic stantibus*" y el principio nominalista

Para tratar el tema sistemáticamente conviene plantearse dos cuestiones, que serán el hilo conductor de nuestro discurso.

La primera se centra en la aplicación del principio nominalista a la obligación salarial. La segunda, en la operatividad de la cláusula *rebus sic stantibus* en dicha obligación, en su vertiente individual y en la fuente profesional de su fijación: el convenio colectivo.

a) *El principio nominalista* (21).—Antes de entrar en la aplicación del principio nominalista en la obligación salarial, parece obligado referirse al nominalismo en general y en apretada síntesis, pues supone para mi estudio un punto de partida. Para ello parto del campo civil donde se ha elaborado tradicionalmente (Hernández Gil, Messineo, Roca Sastre, Larenz y tantos otros).

El nominalismo está directamente conectado con el dinero, el cual cumple dos funciones esenciales: actuar como medio de cambio y como módulo de valor de los demás bienes, ya que la de medio de pago queda incluida, en rigor, dentro de la primera. El dinero puede actuar en el Decreto de obligaciones como precio, renta, interés, indemnización, retribución, etcétera.

(21) Sobre el principio nominalista, que se trata en este apartado, y, en general, sobre el valor del dinero en el Derecho de obligaciones, he seguido la magistral exposición de A. HERNÁNDEZ GIL: *Derecho de obligaciones*, Madrid, 1960, I, págs. 171-179, 203-208 y 341-357, haciendo un resumen de su enseñanza.

Aquí sólo nos interesa como retribución, es decir, como contraprestación dineraria de un trabajo. Pues bien; el dinero, que en nuestro país se concreta en pesetas, según el Decreto de 19-X-1868, materializadas en billetes del Banco de España, con pleno poder liberatorio en el pago (ley de 9-XI-1939) del dinero, decía, pueden predicarse tres valores: intrínseco, en curso y nominal. El primero es el que corresponde al metal en que está elaborado. El segundo es el que expresa el poder adquisitivo, y el tercero es el que le asigna el Estado y se expresa de una manera numérica.

El valor intrínseco y en curso del dinero son exponente de una concepción realista o valorista, mientras que el valor nominal es exponente de una concepción estrictamente jurídica o nominalista del dinero. Por ello se habla de deudas de dinero o pecuniarias y deudas de valor. En las primeras el dinero, como afirma Hernández Gil, está *in obligatione*, no sólo *in solutione*, y concretamente, en su especie principal, constituida por las deudas de suma o cantidad, lo que se debe es una cantidad numérica (es el de *debito di valuta*, en términos italianos).

En las deudas de valor, la moneda es un medio para restaurar en el patrimonio del acreedor determinado valor. No se debe dinero, sino un valor, y aunque éste se materialice en dinero. En algunos casos no existe tal materialización, como los salarios en especie que dejo fuera de mi estudio, pero aun entonces el dinero juega como módulo o medida.

En las deudas de valor lo que importa, en opinión de Hernández Gil, es que se deba un valor y que este valor no sea el nominal del dinero. Por ello es característica de las mismas que para la fijación de ese valor se tengan en cuenta las mutaciones económicas derivadas del transcurso del tiempo. Pues bien; el principio nominalista: peseta = peseta, proyectado sobre las deudas pecuniarias, significa que se ha de pagar la misma suma o cantidad que aparezca como debida, abstracción hecha de que esa cantidad de dinero valga, intrínsecamente o en curso, más o menos en el momento del pago que en el de la constitución de la obligación. Así, de los dos postulados fundamentales en que se polariza el fin del derecho —justicia y seguridad—, el nominalismo responde predominantemente al postulado de la seguridad, sólo justificable por el interés general y razones de orden público.

Pues bien; la obligación salarial ¿es deuda pecuniaria o de valor? O de otro modo, ¿rige en la misma el principio nominalista? La LCT nos dice tan sólo, en su artículo 54, que «el pago de la parte en numerario del salario deberá hacerse en moneda de curso legal»; precepto éste menos claro en lo que al nominalismo se refiere que, por ejemplo, el artículo 2.077 del Código civil italiano, en el que se hace referencia expresa al valor nominal.

Dejando aparte la mora del salario (art. 75 LCT), que, como dice el

profesor Borrajo (22), podría configurarse como deuda de valor, aquí nos interesa el salario en sí, puntualmente abonado. Yo entiendo que del artículo 54 citado no puede deducirse rotundamente que en la obligación salarial impere el principio nominalista. Yo creo que el contenido de tal artículo está dirigido entre *prima-facie* a desterrar los abusos del pago en especie o de la falta de inmediatez del pago a través de pagarés, letras; así, la sentencia de 8-VI-65, etc., y que, sin embargo, de modo secundario se ha extraído del mismo el principio nominalista para aplicarlo a la obligación salarial. Incluso el principio nominalista no está contenido con toda claridad en el artículo 1.170, en opinión del profesor Hernández Gil (23), aunque sí aparece más perfilado en el 312 del Código de Comercio.

Este autor, para afirmar el imperio del principio nominalista, se apoya, *in fine*, en un argumento «a contrario» ¿En qué apoyar —dice— el principio valorista? (24). Pues bien; ahí radica la peculiaridad de la obligación salarial. El objeto de la misma —es decir, el salario— tiene reconocido en nuestro Ordenamiento jurídico laboral un carácter de suficiencia. Por ello, y a diferencia de lo que ocurre en otros contratos de tracto sucesivo estudiados por los civilistas en relación con el nominalismo, en el contrato de trabajo aparece un elemento perturbador de la aplicación pura y simple del principio nominalista. Tal elemento radica en la *suficiencia* del salario. Por tanto, creo que, con cierta cautela, puede afirmarse que la deuda salarial es una deuda parcialmente valorista, o al menos inspirada por el principio «de valor». En el sentido de que las pesetas en que el salario se concrete se toman como módulo respecto a su poder adquisitivo, de manera que sean suficientes para una vida moral y digna.

Lo que ocurre es que la determinación de tal *suficiencia* —como criterio para fijar la cantidad nominal de pesetas— radica en el Poder estatal, por un lado, y en el profesional, por otro. ¡Qué duda cabe que la fijación del *quantum* está inspirada en el poder adquisitivo *hic et nunc* de aquél, en su suficiencia! Así, por ejemplo, el 5,9 por 100 vigente está integrado, como vimos, en un 2 por 100 referido al alza del coste de vida previsto. Es decir, que la referencia al rendimiento mínimo —como debida contraprestación— es la consecuencia del encuadramiento de la obligación salarial en un contrato de cambio y oneroso. Pero nada más. El *iter* no es a tal rendimiento mínimo tal salario mínimo, sino que éste —su cuantía— se fija apriorísticamente, en virtud de factores extralaborales, y en un *posterius* se

(22) *La configuración...*, cit., pág. 13.

(23) Op. cit., pág. 353.

(24) Op. cit., pág. 356.

conecta con el rendimiento porque el instituto jurídico de encuadramiento es un contrato, no una donación.

Este es el primer aspecto en el que el principio valorista incide en la obligación salarial. Pero dije antes que nota característica de la deuda de valor es que la fijación de éste se conecte con las mutaciones económicas. Es decir, que no se inmovilice. Es el segundo aspecto. Aspecto que relaciono con los tres planos antes vistos: estatal, profesional e individual.

Del dinero ha dicho Keynes que tiene la importancia que deriva de ser un eslabón de enlace entre el presente y el futuro. Si contratar es prever, resulta las más de las veces, dadas las actuales circunstancias, que la previsión del futuro hecha en dinero se traduce, a la larga, en una imprevisión. Para evitar en las deudas pecuniarias el desequilibrio que produce el nominalismo, es decir, para atender a la justicia y no sólo a la seguridad, los medios se concretan en la intervención legislativa, la judicial y los procedimientos convencionales. Pues bien; el principio de valor —conectado con la suficiencia del salario— se proyecta de modo claro e inusitado en la deuda salarial. Así, en lo que se refiere al SMIP el Gobierno cada año acomoda su cuantía, en virtud de complejos factores, entre los que se encuentra el coste de la vida. Tal acomodación, que en seis años ha sido de 60 pesetas diaras a 102, puede decirse que ha tomado ya carta de naturaleza en nuestro ordenamiento laboral.

No me planteo ahora si el *quantum* es o no adecuado a la noción de salario suficiente, pues ello pertenece al aspecto estático y ya me pronuncié sobre el asunto; lo que interesa destacar es que con la revisión del salario mínimo interprofesional se está tomando en consideración el poder adquisitivo, el valor en curso del dinero en que se concreta el salario.

En cuanto a los procedimientos convencionales, que la doctrina civil concreta en las cláusulas de estabilización: oro, índice de escala móvil, etcétera (25), adquieren especial relevancia las escalas móviles de salarios con los convenios colectivos. Es decir, incide, de modo especial, en lo que se refiere al salario profesional.

No existe una fórmula general aplicable a todos los países e incluso su concepto no es unívoco, ya que los propios convenios colectivos periódicamente formalizados suponen la consagración de la movilidad de salarios.

Por ello yo entiendo por escala móvil su acepción más estricta, es decir, la revisión automática de los salarios pactados según el coste de vida. La

(25) Vid., por ejemplo, ROCA SASTRE: *Estudios de Derecho privado*, I, Madrid, 1948, págs. 251 y sigs.

referencia al coste de vida resalta, una vez más, el principio valorista en razón de la suficiencia que debe tener el salario.

Ello, unido a la depreciación monetaria, hace, como dice Santoro-Pasarelli, que se acabe transformando la deuda salarial en deuda de valor (26).

La escala móvil tiene especial importancia para los trabajadores no cualificados o para aquellos sistemas de trabajo en los que resulte difícil la retribución con incentivo.

En nuestro país viene aplicándose en los convenios colectivos (así, por referirme tan sólo a Madrid, en el del Metal, Accesorios de Automóvil, Roto-Press, Prensa no diaria, etc.), pero con dos condicionamientos importantes: que la referencia debe recaer en el índice general de coste de vida del conjunto nacional, publicado por el INE (Orden de 24-I-1966), lo cual sólo puede tener una justificación de política económica, y el segundo, que proviene de la propia mecánica aprobatoria del convenio. Las Delegaciones de Trabajo entienden, y así la de Madrid, en resolución de 30-III-1966, respecto a un convenio de Empresa, que revisión automática de salarios, unida a la cláusula de no repercusión en precios, impide la aprobación del convenio, pues al referirse la primera a un dato desconocido, como es el aumento del coste de vida, hace inoperante a la segunda. Criterio éste de gran interés para el futuro de los convenios colectivos con escala y que nos parece regresivo.

Tales condicionamientos dejan bastante malparado a ese instrumento jurídico de la suficiencia que se concreta en la escala móvil.

b) *La cláusula "rebus sic stantibus"*.—Queda, por último, la intervención judicial. Tal intervención la refiero, tanto al SMIP como al profesional y al mejorado. Es decir, accionar ante el magistrado sobre la cuantía del salario realmente disfrutado, sea el interprofesional, el profesional o el mejorado. Tal acción no la refiero al aspecto estático del salario, es decir, si el fijado es o no —*per se*— suficiente, sino en si, tomándolo como punto de partida, con el transcurso del tiempo, debe o no modificarse. Es decir, la posibilidad de aplicar la cláusula *rebus sic stantibus*, que en este caso debe relacionarse no sólo con un fundamento contractual puro —el equilibrio de prestaciones—, sino también con ese requisito más que extra, metacontractual de la suficiencia. La suficiencia jugaría así hasta cierto límite cuantitativo, pasado el cual tendría virtualidad, pura y simplemente, la citada cláusula correctora del desequilibrio, sin referirse ya a la suficiencia.

(26) *Nociones de Derecho del trabajo* (Trad. de F. SUÁREZ GONZÁLEZ), Madrid, 1963, pág. 185.

La cláusula *rebus sic stantibus*, que en el Derecho público tiene su paralelo en la teoría del riesgo imprevisible (Fernández de Velasco, Magnan de Bornier, Hauriou y Lenel son nombres importantes en su elaboración), ha sido encajada por el profesor De Castro acertadamente dentro de lo que llama «la continuadora influencia de la causa en la relación negocial» (27). La teoría de la cláusula procede de los canonistas y se recoge en los textos de la precodificación alemana (Prusia y Baviera), pero luego es abandonada al cuajar el movimiento codificador por considerarla odiosa y contraria a la seguridad. Por ello nuestro Código no la recoge (salvo el apoyo indirecto en la buena fe del 1.258) y sí el principio contrario del *pacta sunt servanda* en los artículos 1.091, 1.254, 1.258 y 1.278. El Código civil italiano es más preciso en su artículo 1.467.

La cláusula, después de la crisis de la primera guerra mundial, ha vuelto a ser resucitada, incluso con modernas denominaciones como la teoría de la presuposición y la de la base subjetiva y objetiva del negocio (Oertmann, Winscheid y Larenz son los más claros representantes) (28).

Nuestro Tribunal Supremo, a partir de la sentencia de 13 de junio de 1954, comienza a admitirla con mucha cautela, pero firmemente, aunque delimitando estrictamente su aplicación por una serie de requisitos señalados en la sentencia de 6-6-1959, con especial claridad. Tales son:

- 1.º Alteración extraordinaria de las circunstancias.
- 2.º Desproporción exorbitante entre las prestaciones de las partes contratantes.

(27) *El negocio jurídico*, Madrid, 1967, págs. 313 y sigs. Sobre la bibliografía de la cláusula *rebus sic stantibus*, y a guisa de ejemplo, podemos citar: BATLLE: «La imposibilidad económica sobrevenida y no prevista en la ejecución de los contratos», en *An. Univ.*, Murcia, julio-septiembre 1944-1945, pág. 389. CANDIL: «La cláusula *rebus sic stantibus*», en *Estudio de Derecho Español*, 1946. DÍAZ CRUZ: «La cláusula *rebus sic stantibus* en el Derecho privado», en *R. G. L. J.*, mayo 1946, pág. 530. LLUIS: «La cláusula *rebus sic stantibus* como delimitadora del alcance del principio de que los actos han de ser observados», en *R. G. L. J.*, 104, octubre 1956, pág. 370. TERRAZA: *Modificación y resolución de los contratos por excesiva onerosidad o imposibilidad en su ejecución. Teoría de la cláusula "rebus sic stantibus"*, 1951. VELASCO: «La prestación agobiante en las obligaciones de carácter mercantil», en *R. D. M.*, núm. 15, 1948, página 431. LENEL (trad. del alemán por ROCES): «La cláusula *rebus sic stantibus*», en *R. D. Priv.*, julio-agosto 1923.

(28) Este párrafo, y el anterior, es un resumen de lo expuesto por DE CASTRO en *El negocio...*, cit., págs. 314-315.

- 3.º Que todo ello acontezca por la supervivencia de circunstancias imprevisibles; y
- 4.º Que se carezca de otro medio para remediar y salvar el perjuicio.

Importa señalar asimismo que la mejor doctrina considera más propios los efectos modificativos de la cláusula que los rescisorios, o resolutorios, o extintivos, lo cual tiene especial importancia en el contrato de trabajo.

Pues bien; ¿qué medios arbitra el Ordenamiento jurídico laboral para que los sujetos del contrato hagan frente a la alteración de las circunstancias? El empresario tiene uno fundamental, cual es el expediente de crisis con todas sus variantes, y en los contratos de obras públicas, la revisión de precios.

¿Y el trabajador? Individualmente considerado, no tiene otra opción que la resolución del contrato al amparo del artículo 76 de la LCT. Pero nótese bien que la motivación de tal resolución sería indiferente al derecho y que, en el fondo, está objetivada en el carácter personalísimo de la prestación (que impide sea de por vida, obligatoriamente). Si acaso, podría fundamentarse en el apartado e) del artículo 78, es decir, la situación depresiva. Pero, insisto, nunca para modificar, sino sólo para resolver, siendo así que la modificación sería no sólo la consecuencia propia de la aplicación de la cláusula, como vimos, sino, además, la adecuada con el principio de estabilidad en el empleo y la función de sustento propia del salario.

En un plano colectivo, los trabajadores no tienen otra vía que la de petición de un convenio, si no lo hubiera, pero en última instancia, y al no admitirse el derecho de huelga, la única vía es la NOC. Comenzamos por el Estado, a través del SMIP y en el Estado terminamos. De ahí su responsabilidad.

Así, pues, vemos la pobreza de nuestro ordenamiento en la materia, que podría haberse resuelto con aquel interesante artículo 13 del proyecto de Burgos y Mazo.

El único supuesto regulado, pero que resulta muy especial, es el previsto en el Decreto de 5-VII-62 sobre interferencias de normas estatales y convenios.

Aun así, creo que la aplicación de la cláusula puede ejercitarse por el magistrado con la debida cautela, y de hecho se está ejercitando, en cierto modo, es decir, indirectamente, en la resolución judicial de conflictos colectivos. En esta materia resulta luminosa la opinión de Kohier de que el ideal de la jurisprudencia consistiría en una colección de fallos justos, precedidos

de considerandos malos, ya que es la justicia —relacionada con el mandato constitucional de la suficiencia del salario— la que se pone en juego.

En resumen, y a la vista de la ordenación jurídica del salario en España, creo que: a) Los sucesivos convenios colectivos y, en definitiva, las NOC y la revisión del SMIP suponen unos medios de restablecer el equilibrio de las prestaciones por aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*, pero en la medida que para la obtención de los salarios mínimos no se exijan mayores rendimientos. b) Que para la variación de un salario individual mejorado que permanezca inmovilizado durante largo tiempo sería justa la aplicación de la cláusula mediante acción procesal correspondiente. c) Y por último, que lo fundamental para la suficiencia del salario es el punto de partida, el *quantum* de los mínimos, interprofesional y profesional, pues al operar las revisiones con criterios estrictamente económicos —o mejor de política económica— peligran de resultar irrisorias para la función que el salario tiene asignada.

Termino diciendo que lo dicho son quizá hipótesis de trabajo, pero que todo ello es el resultado del esfuerzo de un jurista por salvar la función vital del salario, y en definitiva la libertad del hombre-trabajador, pues con palabras de Pablo VI a la O. I. T., «en los conflictos que desgarran a nuestro tiempo, más que una reivindicación por poseer es un legítimo deseo de ser, lo que cada día se afirma más».

JUAN ANTONIO SAGARDOY

