

# SALARIOS

Por MARIANO PALANCAR,  
Ingeniero de Caminos.

*Propone el autor las notificaciones que, a su juicio, deberían introducirse en la reglamentación de los destajos, que los considera como el medio más eficaz de aumentar el rendimiento personal en el trabajo y en la productividad.*

En un tema tan estudiado como éste parece difícil decir algo nuevo. Realmente, en estas líneas lo único que se pretende es ofrecer una sencilla idea que puede contribuir a mejorar el nivel de vida de nuestros obreros.

Parece que estamos todos de acuerdo, empezando por la alta representación del Gobierno, en que la solución para elevar el nivel de vida en nuestra nación es aumentar la productividad.

De los elementos que influyen en la productividad, organización, medios, rendimiento individual, vamos a ocuparnos ahora de este último.

El rendimiento del obrero es factor muy importante para deducir el rendimiento de la Empresa, especialmente en nuestro país, poco mecanizado, y por ello será de la mayor importancia todo aquello que contribuya a mejorar este rendimiento personal.

En general, el rendimiento del obrero que trabaja a jornal es bajo, y es un hecho comprobado que aumenta notablemente trabajando a destajo, por lo cual parece lógico tratar de fomentar este sistema de remuneración. Vamos a examinar cómo están reglamentados actualmente los destajos y qué modificaciones podrían introducirse para darles mayor eficacia.

En la industria de la construcción (y de modo muy análogo en las demás industrias), tal como está reglamentado el destajo, el aumento de producción debido al mayor rendimiento no repercute totalmente en la remuneración del obrero que la ha hecho posible con su esfuerzo, por estar sometida la totalidad del destajo a la cotización del 20 por 100 en concepto de Plus Familiar (puntos) y parte del destajo a las cotizaciones normales en concepto de obligaciones sociales.

Es decir, que parte del beneficio obtenido por el mayor rendimiento de un obrero puede ir a parar a otro en concepto de puntos, y parte también se diluye en los beneficios generales a través de los organismos de previsión social.

Esto representa un inconveniente de importancia que disminuye la eficacia del destajo por dos razones:

la primera y fundamental, porque hace disminuir el importe del mismo, y la segunda, también importante, porque se pierde la relación directa que debe existir siempre en estos sistemas de trabajo con incentivo, entre el aumento de rendimiento y el aumento de remuneración.

Creemos que con objeto de fomentar el sistema de remuneración por destajo, que hoy en día es el más adecuado para obtener rendimientos aceptables, sería conveniente modificar la reglamentación laboral en el sentido de que la totalidad del destajo (a excepción de las cotizaciones normales basadas en el jornal base) repercutan directamente en el obrero.

Para terminar, y para que se vea de un modo claro la importancia que puede tener esta modificación que proponemos en los ingresos de nuestros obreros, pondremos un sencillo ejemplo:

Supongamos un peón de zona 3.<sup>a</sup>, cuyo jornal base es 31 ptas., y admitamos que trabajando a destajo el rendimiento sea un 50 por 100 mayor que trabajando a jornal (lo cual no es exagerado).

Suponiendo que la Empresa no se beneficia del aumento de rendimiento, es decir, que se mantiene el coste de la unidad producida, con el sistema actual de destajos resulta que:

La Empresa paga 75,675 ptas. (en concepto de destajo, parte de domingo, plus familiar y al I.N.P.).

El obrero cobra 47,760 ptas.

En cambio, con la modificación que proponemos las cifras serían:

La Empresa paga 75,675 ptas.

El obrero cobra 58,680 ptas.

Es decir, un 23 por 100 más que en el caso anterior.

El desarrollo del cálculo es el siguiente:

El jornal supuesto es de 31,00 pesetas, que, incrementado en la parte proporcional del domingo, supone 36,16 pesetas.

Al obrero se le descuenta el 7,5 por 100.

La empresa cotiza el 39,5 por 100.

Trabajando a jornal, el obrero cobra:

$$36,16 - 7,5\% s/36,16 = 33,45 \text{ ptas.}$$

Trabajando a jornal, la empresa paga:

$$36,16 + 39,5\% s/36,16 = 50,44 \text{ ptas.}$$

y, por tanto, si el rendimiento es 10, la unidad resulta a 5,044 pesetas.

Trabajando a destajo, el descuento y la cotización de la empresa se aplican sobre el mínimo garantizado, que es un 25 por 100 superior:

$$1,25 \times 36,16 = 45,20 \text{ ptas.}$$

Suponiendo un rendimiento 15 (50 por 100 superior) y llamando  $d$  al importe del destajo por unidad, tendremos:

Importe del destajo:  $15 d$ .

Cobra el obrero:  $15 d - 7,5\% x/45,20 = 15 d - 3,39$ .

Paga la empresa:  $\frac{1}{39,5\% s/45,20} + \frac{2}{15 d} + 20\%$

$$s/(2 - 1) = 18 d + 14,28.$$

Si mantenemos el coste unitario:

$$5,044 \times 15 = 75,67 = 18 d + 14,28 \\ d = 3,41;$$

luego el obrero cobra:

$$15 d - 3,39 = 15 \times 3,41 - 3,39 = 47,76.$$

Si el beneficio del destajo fuese directamente al obrero, la empresa pagaría:

$$15 d + 39,5\% s/36,16 = 15 d + 14,28;$$

$$75,67 = 15 d + 14,28;$$

$$d = 4,09;$$

luego el obrero cobraría:

$$15 d - 7,5\% s/36,16 = 15 \cdot 4,09 - 2,71 = 58,68.$$

Es decir, un 23 por 100 más que en el caso anterior, y la diferencia es todavía más importante cuando el aumento de rendimiento, en vez del 50 por 100 fijado, sea mayor.

Fundamentalmente, este aumento de la retribución directa proviene de la parte del destajo destinada a plus familiar.

En resumen, con el sistema que proponemos, de muy sencilla aplicación, obtendríamos un aumento del 23 por 100 aproximadamente en la retribución de nuestros obreros que trabajan a destajo, y además, al extenderse la utilización del destajo (al comprobar el obrero su eficacia y la relación directa entre su esfuerzo y su retribución), aumentaría la productividad, que es lo que acertadamente pide nuestro Gobierno, quieren nuestros empresarios e interesa a nuestros obreros, pues es la base indispensable para mejorar el nivel de vida.