

RETRIBUCION Y PRODUCTIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En los países que no han llegado a un franco desarrollo económico, la experiencia española de introducir en la ley que regula los convenios colectivos un espíritu limitativo de los mismos, para, en cierto sentido, afirmar que no son legales los aumentos de retribución que no supongan aumento de la producción y de la productividad, determina una favorable reacción en el proceso económico, puesto que a través del instrumento social se obliga a las Empresas a racionalizar sus procedimientos de producción, evitando al mismo tiempo los efectos inflacionistas de las simples alzas de salarios y sueldos.

Con esta cláusula limitativa, apenas iniciadas las deliberaciones de un convenio colectivo, la parte económica o empresarial suele oponerse a las demandas obreras, exigiendo una contraprestación en orden a la productividad. A esta actitud empresarial responde el sector trabajador exigiendo un plan de racionalización de la Empresa. Puede darse el caso de que la representación social u obrera llegue a presentar este plan de racionalización en el caso de que los empresarios se nieguen a ello.

De la modesta experiencia obtenida en la presidencia de las Comisiones deliberadoras de bastantes convenios colectivos llevados a cabo, puedo deducir algunas tendencias en el tratamiento de los problemas relacionados con la retribución y la productividad, emparejados por imperio de la ley.

Hay que diferenciar, en principio, cuándo se opera sobre la base de un plan de racionalización y productividad y cuándo el campo de maniobras es el de una Empresa o varias que no pueden costearse una programación moderna de los métodos de trabajo en orden a una mayor productividad. Mucho más complicado es el caso en que, por afectar a toda una rama de la producción, las Empresas son de índole varia; unas, racionalizadas, y otras, no.

La limitación a que he hecho referencia, y expresada en la ley de Convenios Colectivos, exige una cláusula expresa por la cual las mejoras de

retribución no puedan repercutir en los precios. Por consiguiente, las Empresas que van a deliberar en los convenios saben de antemano que todas las concesiones económicas que hagan a su personal tienen que salir de un aumento de la productividad o de una disminución de sus beneficios. Esto les obliga a plantearse, de una forma o de otra, el tema del mayor rendimiento de sus instalaciones y de los trabajadores.

Como los trabajadores saben lo que se hacen en materia profesional, resulta lógico —y esto constituye la apertura de un círculo vicioso— que al ser poco pagados en las economías mal desarrolladas, deben producir también poco, en proporción a su baja remuneración. De aquí se deduce fácilmente que no llegan nunca a un «rendimiento normal» y que el primer objetivo de los empresarios es garantizarse un «rendimiento normal» de sus trabajadores, para lo cual suelen ofrecer, de entrada, un aumento de un 25 por 100 sobre el salario base si se llega a este rendimiento normal. Este aumento recibe diversas denominaciones: Plus de rendimiento normal, Plus de asistencia, puntualidad y rendimiento, Plus de calificación profesional, etc.

Para saber lo que es rendimiento normal suelen seguirse diversos procedimientos: unos hacen referencia a las normas de la Comisión Nacional de Productividad Industrial, aprobadas por el Ministerio de Industria; otros las fijan en el plan de racionalización que incorporan al convenio, y, finalmente, los más se refieren a una calificación de rendimientos, que será aprobada por el Jurado de Empresa, es decir, por los propios trabajadores.

Este Plus por rendimiento normal se condiciona generalmente a que no haya faltas de asistencia, de modo que si se concede con carácter semanal, basta una falta para perder la liquidación correspondiente a toda la semana. Este rigor, en realidad, suele aplicarse en aquellas zonas o aquellas industrias que adolecen del azote del absentismo obrero, y supone por sí mismo un correctivo que aumenta la productividad por sí solo, aparte de la obtención del rendimiento normal. Jurídicamente, el Plus por rendimiento normal suele conceptuarse como mejora voluntaria, y algunas Empresas, al comprobar que todo sistema de productividad aumenta el coeficiente de accidentes del trabajo, han aceptado la demanda de los trabajadores para que este plus entre en el cómputo de la prima a pagar para el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

Para obtener rendimientos superiores a los normales es necesario, además, implantar un sistema de incentivos. Sobre esta base, en los convenios es preciso que los trabajadores acepten la implantación de los nuevos métodos de trabajo a control y por incentivo. A veces, se plantea el caso de Empresas que no pueden extender el régimen de incentivos con carácter

permanente a todas las secciones fabriles, y en ese caso, con frecuencia, se origina una cláusula en virtud de la cual la Empresa garantiza al productor por día completo que no trabaje a control el equivalente a otro 10 por 100 del Plus de rendimiento normal. También la Empresa suele garantizar que a los trabajadores que contaban con algún destajo anterior al nuevo sistema de incentivos, se les asegura como mínimo los anteriores rendimientos. Todo este conjunto de problemas suelen tener su nivel más alto de tensión en torno a la medición del trabajo por los cronometradores, resolviéndose generalmente a base de que la clasificación de las tareas se someta a informe previo de los trabajadores a través del Jurado de Empresa. El Jurado de Empresa suele ser también quien aprecie las faltas muy graves por bajo rendimiento, tomando como base períodos de un mes, y después de dejar pasar un período de adaptación, que va de quince días hasta dos meses. Aquellos trabajadores que incurran en un bajo rendimiento sistemático inferior a 60 puntos, percibirán todavía el promedio que les corresponda entre 60 y 50 (esta última cifra corresponde al 10 por 100 menos de rendimiento que se para al «normal» del «mínimo»), y por bajo del mínimo se les castiga a percibir exclusivamente el salario base fijado en las Reglamentaciones del Ministerio de Trabajo.

En términos generales suele consignarse en los convenios colectivos que un minuto de trabajo útil normal corresponde a un punto (hechas las deducciones por ritmo de ejecución y descanso necesario), y que 60 puntos constituyen, por tanto, la actividad normal, consignándose las siguientes escalas:

Actividad normal: igual a un plus de cero.

Actividad sesenta y cinco: igual a más 16,25 por 100.

Actividad setenta: igual a más 32,50 por 100.

Actividad setenta y cinco: igual a más 48,75 por 100.

Actividad ochenta: igual a más 65 por 100.

La antigüedad juega un papel importante en todo programa de productividad, puesto que por sí mismo supone una especialización, una habituación a determinados tipos de trabajo, unos conocimientos y la conservación por parte de la Empresa de un personal que no rompe la planificación o las líneas de producción en cadena. Por eso mismo en todos los nuevos convenios colectivos suele tocarse este punto, naturalmente que de forma diferente. Aun los que se mantienen en la fórmula de los quinquenios reglamentarios empiezan a aceptar el que no haya límites retrospectivos, es decir, que sea a partir de la fecha inicial de ingreso en la Empresa; que participen de los

premios de antigüedad todo el personal, incluso aprendices y aspirantes; que no se descuenten períodos de baja por servicio militar, excedencia forzosa, etc. Ya hay convenios en que se marca la tendencia de dar como premio de antigüedad un 5 por 100 de aumento por bienios, cotizables para Seguros Sociales, Montepíos e incremento del Plus familiar.

Respecto a las pagas extraordinarias se establece con mucha frecuencia, en los nuevos convenios colectivos, el aumentar el número de días de salario que comprenden las dos reglamentarias (18 de julio y 24 de diciembre) a base de relacionar este incremento de días de salario con algún factor productivo global de carácter semestral, por ejemplo, unidades producidas, toneladas transportadas, etc. Algunos empresarios se limitan a conceder el doblar estas pagas reglamentarias con carácter conmemorativo extrasalarial, ligándolo a un rendimiento normal, apreciado previo informe del Jurado de Empresa.

Respecto a la participación en beneficios hay que consignar que es un factor estimulante de la producción global, considerando que aparte del régimen de incentivos individuales se hace preciso destacar el hecho de que el resultado final es obra del esfuerzo conjunto de todos y que este esfuerzo coordinado debe merecer también su premio correspondiente. Hay convenios en donde se limitan a consignar que la participación en beneficios será un 10 por 100 sobre el salario mínimo, sobre la antigüedad, sobre la remuneración de días festivos, sobre las pagas extras y sobre las vacaciones, repartido en partes iguales entre todo el personal y no en proporción de la categoría, estableciendo las excepciones de quiebra o de inexistencia de beneficio fiscal, caso de que esta inexistencia esté establecida por algún acuerdo firme de la Administración Pública. Este 10 por 100 de incremento por participación en beneficios se entiende que es por años naturales, a cobrar antes del 31 de marzo del año siguiente. En otros convenios esta participación en beneficios se establece creando un fondo común, para reparto por igual, que se nutre de unas cantidades que se señalan según sea el volumen de producción o de ventas.

En cuanto a este término de «beneficios», es de justicia consignar que los trabajadores no rehuyen el riesgo que justifica su percepción cuando de Empresas serias se trata. Son los empresarios los que suelen preferir manejar este concepto de «participación en beneficios» como un elemento estimulante más dentro del cuadro de incentivos que tienden de alguna manera a aumentar la producción, sin dar paso a todos aquellos aspectos que en verdad cualifican al beneficio como tal en el orden contable; antes de abrir el acceso a la contabilidad, los empresarios, hasta ahora, sitúan la participación en beneficios en un sector donde no quepa investigación alguna

sobre amortizaciones, reservas, relaciones con el Fisco, oportunidad de las inversiones nuevas, valoración de la financiación y sobre todos aquellos otros elementos que intervienen en los costos, y que, por consiguiente, sirven para fijar los márgenes de la plus valía repartible, es decir, de los beneficios. Evidentemente toda esta mentalidad ha de ir evolucionando por la misma fuerza de los hechos consumados a medida que se vaya aplicando la nueva ley aprobada por las Cortes Españolas, en el pasado mes de julio, y por la cual se asegura la integración de una representación de los trabajadores de cada Empresa en sus Consejos de Administración, con plenitud de derechos. Ancora bien: mientras ese momento llega, no estará demás dar fe que en uno de los últimos convenios discutidos, los nueve representantes trabajadores estuvieron de acuerdo en ofrecer una baja del 20 por 100 en sus pretensiones salariales si se aceptaba su deseo de participar en los beneficios auténticos de cada Empresa en una proporción de hasta el 2 por 100 y corriendo los mismos riesgos que los capitalistas. Los empresarios de Alava, Guipúzcoa y Gerona no admitieron tal oferta.

El tema de las vacaciones es tratado en las deliberaciones de los convenios colectivos cada vez con mayor frecuencia. No me atrevo en este caso a asegurar que este tema guarde relación con la productividad; tal vez sí, y mayor de lo que podamos creer a primera vista. En general, suelen precisarse en los nuevos convenios que las vacaciones que se señalan son o por días naturales, o por días laborales; también suele fijarse que para realizar el cómputo de días de vacación a que cada trabajador tiene derecho no se tenga en cuenta los días de enfermedad y accidente, y que durante esos días de vacaciones percibirán no solamente el salario base, sino también el premio de antigüedad, el plus de rendimiento normal e incluso, en algunos convenios, el promedio de incentivos que le correspondió en el semestre anterior. Asimismo, en algún convenio ha aparecido un premio, ligado al rendimiento normal, de días de vacación, efectuado a base de que la Empresa conceda globalmente cuatrocientos cincuenta días de vacaciones para obreros y setecientos cincuenta días para empleados de oficina, y que el Jurado de Empresa los reparta según los rendimientos de los trabajadores, sin que en ningún caso puedan los premiados obtener más de un aumento del 50 por 100 de días de vacación sobre lo establecido reglamentariamente por el Ministerio de Trabajo.

En los últimos convenios colectivos que he presidido ha aparecido la nota de jubilación, que es muy importante a efectos de mejorar la productividad de las Empresas. Lo que hasta ahora conozco a este respecto se centra en ofrecer la posibilidad de jubilarse a los trabajadores mayores de

sesenta años, obteniendo una pensión que sea la diferencia entre la pensión que les corresponda por el Montepío Laboral y un 70 por 100 de percepción del salario actual y, además, otro tanto por ciento según los años de servicio a la Empresa sobre la siguiente escala:

- 6 años de servicio a la Empresa, aumento de la pensión en un 5 por 100.
 - 7 años de servicio a la Empresa, aumento de la pensión en un 6,50 por 100.
 - 8 años de servicio a la Empresa, aumento de la pensión en un 8 por 100.
 - 9 años de servicio a la Empresa, aumento de la pensión en un 9 por 100.
 - 10 años de servicio a la Empresa, aumento de la pensión en un 11 por 100.
- Y cada año, más, un 1,50 por 100.

El caso más extremo en esta materia de amortización de vacantes es el de toda una rama industrial, en la que por haberse descubierto nuevas técnicas en el mundo, no puede aumentar su producción específica. Esta situación puso un techo a las aspiraciones que los trabajadores deseaban conseguir un medio de mejoras en la productividad, hasta el punto de considerar las Empresas como un alivio a su situación el absentismo de sus trabajadores, que alcanza un 20 por 100 de la nómina. Ante estas circunstancias tan adversas no tuvieron más remedio los trabajadores que transigir, en principio, en que la mejoría de la productividad se lograra no sólo por el fomento de las jubilaciones para la amortización de plazas, sino también no oponiéndose a los despidos legales por crisis económicas y paro tecnológico y aceptando —puesto que de minas se trataba— la movilidad para trasladar peones y peones especialistas del exterior al interior. Bien es verdad que la prima a cuenta de estas ventajas relacionadas con la mano de obra serían objeto de unos asientos contables, conforme a valores fijados en el convenio, a fin de enjugar su cuantía en el plazo de un año, dejando así expedito el camino para nuevas reivindicaciones sobre la derrama de las economías logradas por esta vía tan ardua y desagradable.

Relieve singular suelen dar los trabajadores a su demanda de prendas de trabajo, y hasta ahora en ningún convenio de los que me ha correspondido presidir han obtenido más de una por año.

Como caso particular citaré la concesión, en un convenio, de días de vacación suplementaria, naturalmente pagados, para viajes colectivos, sub-

vencionados por la propia Empresa con 25.000 pesetas cada uno, a realizar por los trabajadores de más destacado rendimiento dentro de cada categoría profesional.

También debo señalar como caso individualizado el fijado en un convenio a base de establecer diferentes tablas de salarios de calificación en función de la producción bruta mensual, lo que permite aceptar el supuesto del rendimiento, sin los riesgos de las crisis de coyuntura.

Como «modus operandi» en materia de convenios, cabe aludir a la posibilidad de poner en marcha un «convenio-puente» por seis o nueve meses, con un aumento provisional de salarios del 25 por 100 para dar lugar a que los empresarios traigan estudiados programas de organización y productividad del trabajo que absorban esa mejora y otras nuevas, con el compromiso por parte de los trabajadores de aceptar sistemas de trabajo o control, nuevas clasificaciones profesionales y reducción de plantillas por amortización de vacantes. De este procedimiento me he valido dos veces para salir de situaciones de punto muerto en las negociaciones. Como apreciará el lector, estos convenios-puente tienen un cierto sentido penalizador, y a la vez estimulante, para aquellas Empresas que no se decidieron a reorganizarse para forzar su productividad. Igual sentido tienen algunos pactos, ya citados, respecto a las Empresas que no puedan asegurar la generalización o permanencia de los nuevos sistemas por rendimiento, así como las consecuencias diferentes que tienen ciertos convenios, por ramas enteras de producción; para aquellas Empresas racionalizadas y para las que no lo están. En unos y en otros casos, los trabajadores no deben sufrir las consecuencias de una falta de productividad, que no puede serles imputable por carencia de un sistema de trabajo apropiado en las Empresas, y en cambio, las Empresas deben sentir un acicate, con la suficiente mordiente como para obligarlas a actuar en favor de la implantación rápida de sistemas de trabajo que mejoren el rendimiento. Todos estos aspectos tienen una importancia especial cuando se contemplan sectores industriales poco desarrollados o excesivamente protegidos, y donde, por consiguiente, el espíritu competitivo juega muy relativamente en el deseo de mejorar las condiciones de producción.

Creo que, para terminar, debo dejar constancia de que las negociaciones colectivas se facilitarían mucho si la demanda inicial de los trabajadores viniese fundamentada lo más posible en realidades económicas por un Comité de expertos, y si en algún caso de «no acuerdo» hiciera uso el Ministerio de Trabajo de su facultad de fallar subsidiariamente a la vista de los datos esgrimidos en las deliberaciones, y que suelen consignarse abundantemente en las actas de las mismas.

También es del caso señalar la conveniencia de estudiar una revisión de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y de sus normas reglamentarias a la luz de una experiencia que ha sobrepasado los cuatro años; son urgentísimas las precisiones respecto a que la Comisión deliberadora, una vez constituida, tiene una unidad constituyente, que sólo puede realizarse prácticamente a través de la mayoría de votos en los convenios provinciales e interprovinciales, donde los intereses en presencia son tan heterogéneos, incluso en el seno de la sección empresarial o de la sección obrera; asimismo en esta clase de convenios, una vez constituidas las Comisiones, no debe ser permitida la retirada de ningún vocal, ya que su representación excede del ámbito personal o del particular de su propia Empresa, a no ser que la retirada sea la de todos los empresarios o la de todos los trabajadores.

Y esto es todo lo que, de forma poco sistemática, puedo ofrecer sobre este tema a través de mi labor como Presidente de varias negociaciones de convenios colectivos.

JAVIER M. DE BEDOYA.