

UN SALARIO VARIABLE A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

RAMÓN GÓRRIZ VITALLA

Secretario de Acción Sindical

Confederación Sindical de CC.OO.

La retribución variable como componente del salario es una práctica vieja en las relaciones laborales en nuestro país, aunque, en los últimos años, especialmente en el período de recesión, ha perdido presencia en la realidad laboral. Con «práctica vieja» queremos referirnos a los dos conceptos que están presentes en esta expresión.

El primero –el más obvio– es que la existencia de una retribución variable es parte de la historia de nuestro modelo salarial; no estaríamos, por lo tanto, ante una innovación en la formulación de los salarios, sino en la reedición de prácticas que han sido habituales tanto en nuestro pasado más reciente como en el más lejano.

El segundo es que las fórmulas en que se materializaba esa parte variable del salario eran poco sofisticadas en correspondencia con la realidad productiva y salarial del país. Son –ya lo eran en su momento– fórmulas viejas que no sirven para el debate actual. Por citar las dos más extendidas en nuestro país, estamos hablando del trabajo «a destajo» y de las denominadas «primas de producción».

Estas formas retributivas estaban más presentes en la construcción o la industria, y menos en los servicios; son el antecedente histórico del debate actual sobre la vinculación de los salarios a la situación concreta de la empresa o del sector de actividad. Porque de eso estamos hablando: de cómo se puede establecer que una parte del salario esté condicionada por los resultados de la empresa y de que, en consecuencia, tenga un carácter variable.

Esta es una primera aclaración muy pertinente para no confundir este debate con otro que ha tenido mucho protagonismo estos años atrás: el de la desvinculación de los incrementos salariales del IPC, sustituyendo la referencia por la productividad. El salario variable no se refiere a esto último, porque cambiar la variable de referencia en la nego-

ciación de los aumentos anuales no implica pasar de un salario fijo a otro variable sino, exclusivamente, fijar el porcentaje de incremento de la tabla salarial, pero en términos de retribución fija.

Dicho claramente, para el sindicalismo hablar de salario variable es hablar de cómo participan los trabajadores y trabajadoras en los beneficios de las empresas. Y en este debate la referencia no es la productividad, el destajo o la prima de producción, sino algo más actual y operativo: el «bonus» que cobran los directivos de las compañías, vinculados a alcanzar determinados objetivos, en especial en la cuenta de resultados o en la capitalización de la compañía.

En este modelo de «bonus», los directivos que los cobran tienen una parte de su salario fija, establecida en su contrato de trabajo, y otra variable vinculada a resultados que, obviamente, al depender de que se produzca o no un hecho, no es consolidable. En estas condiciones, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) se encuentra cómoda para abordar ese debate en España: un modelo retributivo con un componente fijo establecido en las tablas salariales del convenio y una parte variable, siempre de carácter adicional y vinculada a la marcha de la compañía y que, por lo tanto, no es consolidable. Igual que los directivos.

Para aclararlo mejor, no se trata de que los salarios puedan subir o bajar. El modelo es complementar el salario fijo actual con una participación en los resultados generados por la empresa cuando estos son positivos y en proporción a su tamaño. Un funcionamiento similar al de los bonos de los directivos, que solo cobran más –no menos– cuando alcanzan objetivos. La fórmula para determinar los incrementos salariales, a partir de esta propuesta, tendría la siguiente materialización:

1. En el ámbito sectorial, la referencia sería un incremento de los salarios que mantenga o mejore, si es el caso, el poder adquisitivo para el conjunto de sectores y empresas, utilizando la previsión inicial de inflación y generalizando la cláusula de garantía para corregir las posibles desviaciones.
2. En el ámbito concreto de cada empresa, el aumento del salario real estaría ligado a la cuantía de los beneficios empresariales, a través de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas.

Una fórmula posible, aunque existen otras opciones, es la creación de una paga anual no consolidable equivalente a un porcentaje sobre los beneficios de la empresa. Esta paga sería, obviamente, variable ya que, incluso aplicando un porcentaje fijo, su cuantía dependería de los beneficios que en cada ejercicio obtuviera la empresa. Para una mayor claridad en su aplicación, convendría determinar cuál es el concepto de beneficio que se

va a utilizar, los documentos contables de referencia y el plazo de abono. La propuesta más lógica es utilizar como referencia los beneficios de la actividad ordinaria (antes de resultados extraordinarios e impuestos), ya que son los que se corresponden con la actividad productiva de la empresa y, por tanto, los que tienen relación con los trabajadores. Esta fórmula de fijación de salarios variables vinculados a los resultados de la empresa presenta las siguientes ventajas:

1. Da una fórmula concreta al objetivo de articular la negociación colectiva; a saber, negociar las condiciones salariales primero en el sector y después, de forma articulada, en la empresa. El convenio del sector establecería el aumento salarial para todas las empresas en la línea expresada de crecimiento de las tablas salariales según el IPC y algún avance del poder adquisitivo, con las complementarias cláusulas de garantía. A continuación, y ya en el marco de cada empresa, se acordaría la participación en los beneficios empresariales estableciendo el porcentaje, el plazo, la referencia a los documentos contables, etc. El documento de referencia más útil, en las empresas que por su tamaño tienen el deber de hacerlo, es la auditoría externa sobre las cuentas anuales de la sociedad, que debería ser aceptado por las partes y evitaría discusiones innecesarias. En los casos en que la empresa no audite sus cuentas, se puede utilizar la declaración del impuesto de sociedades. El plazo para el abono de esta participación en los beneficios de la empresa está condicionado por el plazo legal de formulación de las cuentas anuales de las empresas y, por tanto, se sitúa en el segundo trimestre del año.
2. Con este modelo se aplican aumentos salariales que de verdad valoran la situación económica de cada empresa. Los convenios de sector difícilmente irán más allá de incrementos similares al IPC porque estos afectan a todas las empresas y, por lo tanto, han de ser mínimos aceptables por todas. Sin embargo, la situación de las empresas en cada sector puede ser —y de hecho es— radicalmente distinta. En el modelo que ahora proponemos, a partir del aumento salarial del sector, se abre un debate empresa a empresa que ajusta con gran precisión las posibilidades de aumentos salariales superiores en las empresas que, por su rentabilidad, están en condiciones de hacerlo; y eso sin afectar negativamente a las empresas menos competitivas del sector.
3. El modelo es claro en su formulación, ya que la cifra de beneficios de la empresa, en cualquiera de sus definiciones, es una cifra concreta, objetiva y auditada por una compañía externa. Una vez acordado el porcentaje de participación en los beneficios, su aplicación concreta es casi automática en cada ejercicio, lo que sin duda posibilita un proceso de negociación colectiva más ágil y transparente.

4. En un número significativo de empresas, la cuantía económica que representa la participación en los beneficios puede ser significativa. Dependiendo del porcentaje que se establezca, los grandes beneficios que consiguen muchas empresas hacen que esta fórmula pueda suponer incrementos muy por encima de los que se conseguirían negociando sólo con la referencia de la inflación más algún punto de ganancia real de los salarios.
5. Este modelo sirve para dar consistencia y credibilidad al conjunto de la política salarial y, en especial, como garantía de que, efectivamente, el crecimiento moderado de los salarios aceptado por los trabajadores se destina al mantenimiento o a la creación de empleo, que es la contrapartida ofrecida por las empresas. El crecimiento moderado de los costes laborales puede traducirse en más y mejor empleo o servir sólo para que aumenten los beneficios de las empresas si en la práctica no se aplican los acuerdos en materia de empleo. La participación de los trabajadores en los beneficios actúa en forma de garantía, ya que si el resultado de la moderación salarial es incrementar la rentabilidad económica de la empresa, los asalariados acaban recuperando parte de su esfuerzo.
6. Esta cláusula sirve para re-equilibrar parcialmente las aportaciones de cada parte, que en la actualidad no lo está en demasiadas ocasiones, porque siempre se regula y detalla el esfuerzo de los trabajadores –con la moderación salarial– pero, por razones complejas, nunca se introducen limitaciones en el crecimiento de los beneficios de las empresas.
7. En los convenios sectoriales, esta cláusula es la contrapartida lógica de la denominada «cláusula de descuelgue», en virtud de la cual las empresas con dificultades económicas pueden no aplicar los incrementos pactados en el convenio. Si se establece este procedimiento en las empresas con pérdidas, más lógico es que se establezca la participación en los beneficios en las empresas en situación de rentabilidad económica positiva.
8. Este concepto salarial es variable ya que, al no consolidarse en las tablas, sólo se paga cuando la empresa tiene beneficios. La variabilidad en las retribuciones es una idea permanente de las empresas, así que esta propuesta, al entrar en parte en esa lógica, les tiene que resultar interesante.
9. Este modelo retributivo, si se articula como una participación en los beneficios, no se podría considerar en sentido estricto como coste laboral. Por lo tanto, no influye en la estructura de costes de la empresa, sino que es una especie de distribución de dividendos a la plantilla.
10. Al estar ligado a los beneficios, este modelo de retribución tiene como consecuencia una mayor implicación de los trabajadores en el proyecto colectivo de la empresa.,

lo que obliga a mejorar el nivel de información y consulta con la representación legal de los trabajadores. En un modelo como el que se está proponiendo la RLT debe tener un conocimiento preciso y puntual sobre la evolución de la compañía, especialmente de sus cuentas económicas que lógicamente va más allá de la normativa legal actual. Vincular una parte del salario a los beneficios de la empresa hace a los trabajadores co-partícipes de la marcha de la compañía y, por lo tanto, se deben establecer los mecanismos que permitan no sólo conocer las cuentas y los resultados sino su participación de alguna manera en la fijación de los objetivos y de las medidas para llevarlos a cabo, en la línea de las comisiones de vigilancia que funcionan desde hace años en Alemania por ejemplo.

11. Posibilita un proceso de negociación colectiva más racional y transparente, con menor conflictividad y, sobre todo, porque se basa en conceptos de la propia lógica empresarial como es la del beneficio.
12. Esta propuesta implica una negociación que tiene en cuenta la realidad de la empresa en cada ejercicio, de forma que las mayores retribuciones de los asalariados se producen cuando la empresa es capaz de asumirlos. Por el contrario, en los momentos de menores beneficios, esta situación influye de forma directa en la negociación colectiva, de forma que se consigue que la negociación tome en consideración la realidad de cada empresa en cada momento.

RAMÓN GÓRRIZ VITALLA

Secretario de Acción Sindical

Confederación Sindical de CC.OO.

rgorriz@ccoo.es