

LA REMUNERACIÓN EN LAS NUEVAS ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS

Elías González-Posada, Catedrático de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid, obtuvo este año el Premio Nacional de Artículos Doctrinales en Derecho Laboral, otorgado por Datadiar.com.



El ensayo premiado, que lleva por título: "**La remuneración en las nuevas organizaciones productivas**", realiza un análisis de la conexión entre la cuantía del salario y el tiempo de trabajo. Analiza asimismo la crisis de los sistemas tradicionales de remuneración, los nuevos modelos organizativos y su contrapartida en materia de remuneración: la empresa flexible y los distintos sistemas retributivos, haciendo un especial análisis de aquellos que estimulan la participación y la competitividad. En el artículo premiado se reflexiona igualmente sobre el régimen jurídico aplicable a las nuevas formas retributivas y en particular a los Stock Options.

CONSIDERÁNDOLO DE INDUDABLE INTERÉS PARA NUESTROS LECTORES, BIP TRAE HOY A SU TRIBUNA UNIVERSITARIA UN RESUMEN DEL ARTÍCULO DEL PROFESOR GONZÁLEZ-POSADA, CUYO ÍNDICE ES EL SIGUIENTE:

1. LA CONSTRUCCIÓN JURÍDICA Y LA REALIDAD DE LAS COSAS.
2. LA FRACTURA DEL ENLACE ENTRE EL SALARIO Y LA JORNADA.
3. EL CARÁCTER INSTRUMENTAL DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS.
4. EL RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE A LAS NUEVAS FORMAS RETRIBUTIVAS.

Un breve y sintético esquema evolutivo permite apreciar los cambios en las técnicas de retribución referidas con anterioridad.

- 1º. Retribución por tiempo de trabajo.
- 2º. Retribución a destajo. Representa el modelo más tradicional de remuneración con incentivos en el contexto del trabajo manual. En su estado puro, hoy queda reservado a unidades productivas con baja intensidad de capital y limitado valor añadido. Sin embargo puede constatarse en la actualidad un destajo multifactorial, donde llegan a integrarse variables tradicionales y otras nuevas, como es el caso más reciente del acuerdo obtenido en la planta central de Volkswagen en Wolfsburg (Alemania).

El ensayo premiado, que lleva por título: "La remuneración en las nuevas organizaciones productivas", realiza un análisis de la conexión entre la cuantía del salario y el tiempo de trabajo.



- 3º. Retribución por rendimiento, introducida por la organización científica del trabajo, mediante ella se incorporan salarios variables según el puesto de trabajo, y tomando en consideración la cantidad producida
- 4º. Retribución según el mérito, midiendo la aportación del individuo y la calidad aportada por él.
- 5º. Retribución por objetivos, valorando el rendimiento, así como la motivación del individuo, y asignando a él, o al grupo respectivo, la remuneración que le pudiera corresponder al conseguir la finalidad determinada.
- 6º. Retribución según las competencias, tomando en consideración la formación, las responsabilidades y las tareas, pretendiendo con ello compensar fundamentalmente el valor de la persona contratada.
- 7º. Retribución mediante la asunción de los riesgos de la

empresa en el mercado por parte del trabajador, ya sea en la fórmula de participación en beneficios, o en el capital de la empresa.

Toda la evolución anterior tiene sus raíces: de un lado, en la necesidad de utilizar distintas técnicas motivadoras del trabajo, evitando la utilización de criterios autoritarios, de difícil aplicación, a trabajadores con alto nivel de formación y responsabilidad; y de otro, debido a las transformaciones sufridas en la organización de la empresa donde muchas de las operaciones que se realizan comportan diversos grados de responsabilidad y capacitación.

En la empresa flexible se trata de romper con la estructura salarial tradicional caracterizada por su uniformidad, y determinada en función de la categoría profesional, incorpo-

rando sistemas retributivos que parten de un componente fijo basado en las competencias y conocimientos, y un componente salarial variable relacionado con el rendimiento logrado por el trabajador, tratando con ello de vincular los costes salariales a lo aportado en la actividad productiva.

La retribución variable responde a un doble objetivo: de una parte, establecer una parte de la retribución liberada de dependencias y vinculaciones jurídicas que consoliden la estabilidad salarial; de otra, introducir una cuota salarial vinculada a la productividad y funcionalidad de la empresa.

Es sabido que la estructura salarial más habitual cuenta con una parte fija y otra variable. La retribución fija es aquella parte de la retribución percibida de manera constante durante la vigencia del contrato de trabajo y que sirve como referente de la retribución variable.

La retribución variable asume distintas funciones:

- Acomodar la retribución a las condiciones del mercado.
- Diferenciar los distintos niveles de la organización así como las distintas funciones atribuidas en cada uno de ellos.

Se entiende por retribución variable aquella parte de la retribución que se modifica de acuerdo con el rendimiento o el resultado.

La retribución variable responde a un doble objetivo: de una parte, establecer una parte de la retribución liberada de dependencias y vinculaciones jurídicas que consoliden la estabilidad salarial; de otra, introducir una cuota salarial vinculada a la productividad y funcionalidad de la empresa.

Sirve:

- Para integrar los distintos intereses existentes en la organización.
- Para fortalecer la colaboración en la organización.
- Para restringir la consolidación de las retribuciones percibidas.
- Para flexibilizar y adaptar el salario al mercado.
- Para organizar la empresa por centros de beneficios.

Modalidades:

- Por acto único y en función de resultados extraordinarios.
- Según ventas comerciales.
- Según actividad producida o unidades producidas.
- Según rendimiento.
- Por objetivos individuales o colectivos.

- Por participación en beneficios.
- Por participación en una mejora productiva colectiva a partir de unos mínimos establecidos (Gauging Sharing).
- Por retribución variable a largo plazo (Stock Options), donde se puede favorecer la retención de profesionales y su adhesión a intereses empresariales.

De entre todas ellas merece una especial consideración la forma retributiva asociada a la participación financiera.

La participación financiera genera especiales ventajas y funciones, entre otras:

- * Incentiva la productividad y refuerza la vinculación a la empresa.
- * Complementa o sustituye el sistema de protección social.
- * Flexibiliza los cambios en la titularidad de la empresa ante situaciones de crisis, privatizaciones o simples alteraciones en los intereses de los accionistas. (Compañías aéreas).
- * Es un instrumento incentivador para asumir la copropiedad de la empresa por parte de los trabajadores con carácter



preferencial a la venta a competidores que tienen como objetivo el cierre de la empresa, o la localización en otro espacio geográfico.

- * Es un sistema mediante el cual dentro de las empresas carentes de accionistas mayoritarios, pueda resistirse la compra hostil de acciones.
- * Comporta una técnica de distribución del mercado frente a acusaciones de posiciones de monopolio.