

“La productividad ¿complemento salarial o algo más?”, publicado en La productividad en el sector del metal: su correlación con los salarios, Observatorios Industriales, Federación de Industria CCOO, 2011

Juana María Serrano García, TU de la UCLM

1. INTRODUCCIÓN. 2. LA RELACIÓN SALARIO-PRODUCTIVIDAD EN EL PANORAMA INTERNACIONAL. 2.1. La relación salario-productividad en el marco nacional. 2.2. Tratamiento del salario y la productividad en la negociación colectiva 3. LA PRODUCTIVIDAD: ELEMENTO DETERMINANTE DEL SALARIO 3.1. Procedimiento para la imposición de un sistema retributivo basado en la productividad. La intervención de las “comisiones de productividad”. 3.2. Otras funciones de las “comisiones de productividad” 4. ¿EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD MIDE REALMENTE EL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR?. 4.1. Trabajos susceptibles de generar el complemento. 4.2. El carácter individual o colectivo del rendimiento obtenido. 4.3. El criterio de referencia para medir la productividad. 4.4. Concretar el nivel mínimo de productividad exigido para devengar esta parte del salario y su máximo a partir del cual la cuantía queda congelada. 4.5. Falta de productividad por causa no imputable al trabajador. 4.6. El complemento “carencia de incentivo” supletorio del complemento de productividad. 5. DETERMINACIÓN DEL RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE POR DEBAJO DEL CUAL EL TRABAJADOR PUEDE SER SANCIONADO. 6. LAS REGLAS DE “COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL” EN RELACIÓN CON LAS MODIFICACIONES RETRIBUTIVAS RELACIONADAS CON LA PRODUCTIVIDAD. 7. LAS MODIFICACIONES QUE AFECTEN A LOS CRITERIOS DE MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD SON DE CARÁCTER SUSTANICAL 7.1. ¿Condición más beneficiosa? 8. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES RESPECTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD. 9. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCIÓN

Por salario hemos de entender, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 párrafo 1º del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), la totalidad de las percepciones económicas que perciben los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, o los períodos de descanso computables como de trabajo. Dicho concepto unitario se descompone a su vez en: salario base y complementos salariales.

El salario base es la parte de retribución ligada, en forma global y abstracta, a la prestación laboral del trabajador, sin referencia alguna a las circunstancias en que tal prestación se realiza, como no sea la de unidad de tiempo (jornada) o unidad de obra.

Los complementos salariales son un elemento accidental, pero si existen tienen que responder a una causa y se han de reconducir a alguno de los conceptos a que se refiere el apartado 3º del artículo 26 ET. Pueden estar relacionados con los caracteres

personales del trabajador, con el trabajo realizado o con la situación o resultados de la empresa.

La estructura del salario es de carácter cerrado, en el sentido de que todo complemento o partida que se añada al salario base ha de tener su causa en alguno de los tres conceptos antes expuestos.

ESTRUCTURA SALARIAL		
SALARIO BASE (FIJO) Ó (FIJO + VARIABLE)	COMPLEMENTOS SALARIALES	COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES
	PERSONALES	
	POR TRABAJO REALIZADO: COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD DE	
	POR SITUACIÓN O RESULTADOS DE LA EMPRESA	

De los diferentes complementos salariales nos detendremos en el de productividad que ha adquirido una importancia trascendental en la negociación colectiva actual. Los interlocutores sociales, conscientes de la necesidad de impulsar el crecimiento económico y a fin de garantizar la pervivencia de las empresas y de mantener el empleo, asumen, que cada vez es más necesario, una mayor implicación de los trabajadores en la actividad que desarrollan, y para ello estiman adecuado retribuir específicamente esta última mediante complementos salariales vinculados a la producción¹.

En la mayoría de los convenios colectivos se hacen muchas referencias a la productividad, a veces, sin intentar medirla, cosa que no sucede en este sector, donde además de ser un complemento muy reconocido, se suelen incluir o hacer referencias expresas a sistemas o fórmulas de medición. En algunos convenios, la variable “productividad” determina parte del salario base, mientras en otros, sirve para percibir un importante complemento salarial. En la mayoría de los convenios sectoriales, se propone que la productividad condicione la cuantía del salario base o que se mida para pagar un complemento extraordinario denominado “productividad”. En los de ámbito empresarial se mide la productividad para complementar el salario.

En algún caso, se ofrecen ambas posibilidades, así el CC de la Siderometalurgia de Burgos, deja claro en su art. 18 que “el régimen de remuneración de incentivo (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

¹ Desarrollando ampliamente estas ideas puede verse: J. MERCADER UGUINA, *Modernas tendencias de ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1996.

2. LA RELACIÓN SALARIO-PRODUCTIVIDAD EN EL PANORAMA INTERNACIONAL

En el “Informe Mundial sobre salarios 2010-2011 sobre Políticas Salariales en Tiempos de Crisis” elaborado por la OIT, se examinan las tendencias mundiales en salarios durante los años de la crisis económica y financiera internacional de 2008 y 2009. El informe estima que el crecimiento de los salarios mensuales promedio en el mundo se desaceleró desde aproximadamente un 2,7% - 2,8% en los dos años previos a la crisis a 1,5% en 2008 y 1,6 % en 2009.

Dicho informe se refiere a la disminución del crecimiento de los salarios mundiales, ante la reducción de la productividad laboral que se ha producido durante la crisis. Este menor nivel de productividad laboral está en relación con la menor capacidad de las empresas para pagar salarios más altos. De hecho, cuando decae la demanda de bienes y servicios, la producción por trabajador sólo se puede mantener si las empresas reducen el empleo en proporción a la demanda. Si las empresas mantienen empleados a sus trabajadores, la baja productividad laboral se deberá reflejar en menores utilidades, menores remuneraciones para los trabajadores o una combinación de ambos. Sin embargo, muchas empresas reaccionaron despidiendo a sus trabajadores, aumentando el desempleo, sobre todo en las economías avanzadas y en las economías dependientes del comercio. No obstante, en los países analizados en este informe, en general, los descensos en el PIB superaron el descenso del empleo durante el período 2008-2009, provocando una baja en la productividad laboral.

La mayoría de los países que experimentaron caídas en los salarios reales durante el año 2008 ó 2009, también sufrieron desplomes en la productividad laboral, mientras que la mayoría de los países con una productividad laboral creciente experimentaron un aumento de los salarios. Es interesante observar, sin embargo, que en un número considerable de países los salarios reales aumentaron a pesar del descenso en productividad, lo cual demuestra que no existe una relación inevitable a corto plazo entre los salarios y la productividad laboral. No obstante, el análisis estadístico demuestra que en los países avanzados los cambios en la productividad y los cambios en las tasas de inflación, al ser considerados en conjunto, representan aproximadamente la mitad de la variación en crecimiento salarial entre países en 2008 y 2009.

¿Qué se puede hacer para mejorar los resultados del mercado laboral?. La evidencia indica que el crecimiento de la productividad y la educación para todos serían un avance significativo para mejorar tanto el nivel como la distribución de los salarios. Este informe ha descubierto que la productividad, en particular, es un determinante clave del nivel de los salarios, y que las personas con poca educación corren el riesgo de terminar en un trabajo de bajos salarios. Al mismo tiempo, el crecimiento de la productividad y la educación, por sí solos, son insuficientes para explicar todas las variaciones observadas en los resultados de los salarios en diferentes países. Por esta razón, el presente informe argumenta que son necesarias diversas medidas clave de políticas laborales y sociales para mejorar los resultados de los salarios, el desempeño del mercado laboral y los resultados macroeconómicos globales.

2.1.La relación salario-productividad en el marco nacional

La relación salario-productividad no es un fenómeno nuevo en nuestras relaciones laborales. Es más, las formas más primitivas de remuneración están relacionadas con el pago según resultados, era el llamado trabajo a destajo. Esta modalidad de salario tiene su expresión jurídica en el trabajo pagado por pieza, medida u obra y en las comisiones, y es en ellas en las que las nuevas modalidades flexibles de remuneración encuentran su antecedente. Así, las actuales tendencias salariales se fundan en la tradicional modalidad de pago por resultados, reformulada y adaptada a la sofisticada organización de la producción actual.

No obstante, la actual legislación laboral, mediante la institución del salario mínimo, garantiza que el trabajador remunerado exclusivamente en función del rendimiento de su trabajo, tenga asegurado un pago mínimo, independientemente del resultado de su esfuerzo o de la gestión empresarial. El salario mínimo se funda en razones de dignidad humana que la sociedad reconoce como superiores a cualquier razonamiento económico, pero también responde a criterios de rendimiento y productividad, no en vano, en muchos casos se exige un rendimiento mínimo para tener derecho al salario mínimo establecido. Es así, como podemos suponer que cualquier trabajo rinde, al menos, el equivalente al ingreso mínimo, puesto que, de otra forma, no se configuraría la relación laboral.

La introducción de la variable “productividad” en el salario tiene por objeto la flexibilización de las remuneraciones. Han crecido poderosamente las fórmulas de pago diferentes al tradicional sueldo o salario fijo abonado por períodos mensuales. Algunas de las expresiones de remuneración variable son los bonos, incentivos, premios o cualquier beneficio económico pagado por el empleador al trabajador en razón de un incremento de la productividad.

No todos los convenios se detienen en la definición del concepto “productividad”, pero los que lo hacen, suelen coincidir en su definición, así el CC Siderometalurgia de Guipuzcoa o el CC de Siderometalurgia de Girona, la definen como “la relación existente entre la producción obtenida respecto de la producción exigible o bien la relación entre producción obtenida- tiempo exigible y tiempo usado”.

Cada vez son más los convenios colectivos que se registran en la Dirección del Trabajo en los que se pactan beneficios asociados al aumento de la productividad. En el marco de la negociación colectiva, en general, el 28,5% de ellos han incorporado cláusulas que incluyen esta forma de remuneración. Estos convenios afectan al 23,58% de los trabajadores, de los cuales la mitad están afectados por convenios de empresa, que es uno de los espacios en los que más se negocia la productividad.

La importancia de esta variable del salario nos la dan las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración:

N° DE TRABAJADORES Y DE CONVENIOS CON INCENTIVOS LIGADOS A LA PRODUCTIVIDAD (2009-2010)			
TOTAL CONVENIOS	CONVENIOS CON REF. PRODUCTIVIDAD	TOTAL TRABAJADORES	TRABAJADORES AFECTADOS POR ESTOS COMPLE.
5002	1403 (28,05%)	10.160.170	2.395.487 (23,58%)
CONVENIOS DE EMPRESA: 1232 (32,32%).		TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS EMPRESA 480.962 (49,09%)	
CONVENIOS SUPERIORES A EMPRESA: 171 (14,37%)		TRABAJADORES AFECTADOS: 1.914.525 (20,85%).	

Tabla de elaboración propia a partir de los datos estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Las relaciones laborales han incorporado la productividad como un elemento cada vez más determinante a la hora de definir las remuneraciones de los asalariados, especialmente cuando se trata de determinar los incrementos de las mismas. En los últimos años los dirigentes empresariales y las autoridades económicas han insistido en condicionar los aumentos de las remuneraciones a la mejora de la productividad.

Incluso en el sector público se han incorporado mediciones de rendimiento de algunos servicios que han servido, entre otras cosas, para acordar los niveles salariales de los funcionarios.

Estas nuevas formas de retribución encuentran su fundamento en la economía globalizada: la viabilidad de las empresas está estrechamente ligada a la competitividad de las mismas y esta última consiste, en términos generales, en la capacidad de poner productos en el mercado. En la lucha por el mercado, las empresas pueden optar por ajustar los precios disminuyendo el costo de producción o mejorar el rendimiento de los factores de producción. Esta última opción permitiría mejorar el nivel de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la producción de bienes y servicios.

2.2. Tratamiento del salario y la productividad en la negociación colectiva

Los instrumentos jurídicos en los que se puede pactar esta forma de remuneración son diversos, pero el más adecuado para regular los incrementos salariales sobre la base de aumentos de la productividad es el colectivo, ya sea el acuerdo o el convenio. Esto se debe a que la productividad incide sobre variables, como son: la rentabilidad, el costo de

producción o los volúmenes de producción en el marco de la empresa y ésta a su vez se mide en un espacio de tiempo que se ajusta a la vigencia de los citados instrumentos colectivos.

El contrato individual no es el espacio adecuado para medir la productividad porque además de carecer del carácter general que exige la medición de la productividad, generalmente no tiene previsto su fin, en consecuencia, no es el instrumento más apto para regular una modalidad de remuneración que exige de controles y evaluaciones periódicas. La productividad es un concepto dinámico que exige su medición en diferentes periodos de tiempo.

No basta conocer la rentabilidad de una empresa o el volumen de producción de un establecimiento para medir la productividad, es necesario precisar si estas variables aumentaron o disminuyeron en un determinado periodo.

En el convenio colectivo, que tiene una duración determinada en el tiempo, pero está destinado a renovarse, las partes contratantes evalúan el rendimiento y la productividad y readecúan sus cláusulas para un nuevo instrumento, mediante el procedimiento periódico de la negociación colectiva. Esta evaluación es requisito esencial de cualquier sistema de incentivos basado en la productividad.

La negociación colectiva tiene un efecto decisivo en el vínculo entre el crecimiento global de los salarios y la productividad, y por tanto, jugará un papel vital en el proceso de recuperación. En el *Informe mundial sobre salarios 2008/09* se calcula que previo a la crisis (período de 1995 a 2007), el crecimiento de los salarios promedio se retrasaba respecto del crecimiento del PIB per cápita. En el informe se puede comprobar que a cada aumento del 1% en el PIB per cápita anual le correspondía, en promedio, un aumento de 0,75 % en los salarios promedio. Esta denominada “elasticidad salarial” del 0,75 se interpretó como un indicador de que el aumento de la productividad no se traducían plenamente en salarios más altos.

La conexión entre salarios y productividad es más evidente en los países donde la negociación colectiva cubre a un elevado porcentaje de los empleados. En particular, se calculó que un aumento del 1% en el PIB per cápita se traducían en un crecimiento salarial promedio de 0,87 % en países donde la negociación colectiva cubría a más trabajadores, en comparación con sólo 0,65% en los países donde tal cobertura era débil.

Está demostrado que los sindicatos juegan un importante papel en períodos de crisis cuidando la vinculación entre los salarios mensuales promedio y la productividad laboral. Es interesante observar la respuesta de Alemania a la crisis. Con la ayuda de subsidios del Estado, las empresas pudieron mantener sus compromisos a largo plazo con la mayor parte de los trabajadores y, por su parte, los sindicatos y consejos laborales acordaron hacer concesiones en materia de condiciones de remuneración y de trabajo.

En el estado alemán, la negociación colectiva a nivel empresarial también dio lugar a considerables recortes en el salario real. El modelo de estrecha cooperación explica, al menos en parte, la baja pérdida de puestos de trabajo durante la crisis, a pesar de la marcada contracción económica. El asunto es, cómo la seguridad del empleo lograda mediante la restricción salarial afectará la demanda agregada, y el impacto que ello

tendrá –junto con la capacidad de Alemania para mantener sus sólidas exportaciones– sobre el ritmo de la recuperación después de la recesión.

La experiencia alemana contrasta con la de otros países, tales como los de Europa Central y del Este, incluido España, donde recortar empleos poco después del inicio de la crisis fue la reacción de las empresas, y donde los ajustes de salarios y de horas jugaron un papel secundario. La razón está en que las instituciones que fomentan la combinación de ajustes al empleo, horas y salarios están subdesarrolladas en muchos países. Por ejemplo, la experiencia de Hungría muestra que entre mayo de 2008 y mayo de 2009 las empresas comprometidas con las negociaciones colectivas perdieron levemente menos puestos de trabajo en comparación a empresas del mismo tamaño. Sin embargo, debido a la pequeña fracción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, el ajuste típico en las empresas del sector privado fue mantener sin cambio las horas y el salario nominal, mientras se reducían los niveles de empleo. En general, estos ejemplos muestran que la negociación colectiva puede fortalecer la relación entre salarios y productividad, aun en tiempos de crisis, y, por consiguiente, contribuir a mercados laborales más (y no menos) flexibles. La negociación colectiva ayudará además a asegurar la recuperación de los salarios cuando mejoren los indicadores económicos.

En el ámbito nacional suele ser la negociación colectiva la que incita a que se incluyan en ámbitos inferiores estos complementos. Cada vez más, los convenios de ámbito sectorial establecen cláusulas salariales ligadas a la productividad, pese a que el montante salarial global viene determinado por retribuciones fijas, incluidas en el salario base o en algún complemento salarial fijo. En nuestro marco colectivo de negociación se dice que la cuarta parte de los convenios contienen cláusulas que vinculan una parte de la retribución a la productividad del trabajador, siendo más frecuente en los convenios de empresa²; sin embargo, cuando nos vamos al sector del metal aumenta considerablemente esta cifra ya que se incrementa el citado porcentaje de convenios que vinculan el salario a la productividad.

Esta forma de remuneración tiene mayor impacto entre las negociaciones de las empresas grandes, sin que deje de ser significativo su número entre la pequeña y la mediana empresa. Del total de instrumentos colectivos en los que se conviene un incremento de remuneraciones asociado a productividad, un 42,8% corresponden a las negociaciones colectivas de empresas de más de 200 trabajadores; un 33,7% corresponden a las negociaciones colectivas de empresas de entre 50 y 199 trabajadores y un 23,3% corresponden a empresas de hasta 49 trabajadores. Aunque la incidencia de la pequeña y mediana empresa en la negociación colectiva es mayor que la de las grandes empresas, es significativo el número de instrumentos colectivos de la PYME que incorporan este tipo de cláusulas en sus textos.

3. LA PRODUCTIVIDAD: ELEMENTO DETERMINANTE DEL SALARIO

² Un estudio detallado de la productividad en la negociación colectiva en general puede verse en: J. MERCADER UGUINA y R. MARTÍN JIMÉNEZ, “Retribución variable y gestión del rendimiento”, AAVV., *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tiran lo Blanch, 2006, p.370.

Las modernas tendencias en materia de retribución hacen hincapié en la necesidad de encontrar un punto de equilibrio entre las cuantías que reciben los empleados de cualquier organización con cierta fijeza y las que tienen un carácter variable. La opción por un sistema de retribución variable o no, no es inocua.

Los impulsores del sistema de retribución variable, dependiente del rendimiento o de la productividad, afirman, de forma bastante simplificadora, que las retribuciones fijas producen una cierta tendencia a minimizar el esfuerzo y la dedicación del trabajador, porque proyectan sobre el empleado una sensación de que nada está en juego y que su nivel retributivo no depende de su dedicación ni de su acierto. Frente a esto, opinan que las retribuciones variables tienden a producir la identificación del trabajador con su empleo, porque afecta de una forma directa a su estatus y a los derechos que percibe por el mismo, entre otros, su salario. Al eventual mejoramiento de las remuneraciones, se agregan otras ventajas posibles, como es el compromiso de los trabajadores en el destino de la empresa, produciéndose un círculo virtuoso: al estar relacionado el nivel salarial con la productividad del trabajo, el trabajador se ve incentivado a mejorar su rendimiento lo que redundará en beneficios para él y para la empresa. Por su parte, en el ámbito de lo colectivo, las relaciones tradicionalmente conflictivas entre trabajadores y empleadores, se transformarían en relaciones de colaboración, como consecuencia de compartir ambos un interés común en el resultado de la gestión empresarial.

Esta reflexión es también aplicable a cualquier relación de trabajo, independientemente de la cuantía y estructura de la remuneración. Es decir, toda relación laboral supone una relación productiva³.

La exaltación de la retribución variable conduce, igualmente, a «quemar» al empleado en una espiral productiva sin límites, como una condición de carrera lo que a su vez hace poco solidaria a la organización cuando el empleado se encuentra en períodos de menor actividad o de merma de su salud y condiciones de pleno empleo que pueden conducirle a una situación de merma retributiva, tan evidente, que apenas considere el trabajo como una forma de aseguramiento de sus necesidades vitales.

Los “sistemas de retribución variable” tienen sus inconvenientes, porque la flexibilidad que los caracteriza trae como consecuencia una excesiva individualización de los salarios que podría derivar en discriminaciones indirectas, el excesivo protagonismo a la “autonomía individual” del trabajador que suele encontrarse en situación de debilidad con respecto al empresario y una mayor competitividad entre los trabajadores, rompiendo con la solidaridad de la plantilla. Encontramos otra dificultad en esta forma de retribuir el trabajo y es que hay un desplazamiento del riesgo empresarial hacia el trabajador, que tiene un comportamiento más propio de los emprendedores que de los asalariados, con lo que implica de aumento de la responsabilidad. Así como, en algunos sectores de actividad, respecto a su seguridad en el trabajo⁴.

³ M. VERGARA DEL RIO, “Productividad, salarios y negociación colectiva”, *Temas Laborales*, nº 10, en http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60343_Tema_Laboral_Productividad_Salarios_Negoc_Col.pdf.

⁴ A. MOLINA MARTÍN, M. ESPÍN SAEZ, P. NIETO ROJAS, “Complementos salariales por mayor trabajo realizado y complementos vinculados a resultados de la empresa”, AA.VV., *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, CINCA, Madrid, 2008, p. 44.

Esta retribución variable impide la función homogeneizadora del salario base, por lo que sería importante que los sujetos colectivos respetaran los límites difusos de los tres bloques de complementos salariales –art.26.3 ET-.

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN			
MODALIDADES	CARACTERES	VENTAJAS	INCONVENIENTES
RETRIBUCIÓN VARIABLE	Importante parte de la cuantía depende del RENDIMIENTO y del logro de PRODUCTIVIDAD. + Pequeña parte de la cuantía es FIJA	Identificación del trabajador con su empleo.	«Quema» al empleado introduciéndolo en una espiral productiva sin límites.
		Aumento de salario a mayor rendimiento.	Rompe la solidaridad de la plantilla.
			Pérdida de salario en periodos de menor actividad.
			Merma de su salud.
			Excesiva individualización de los salarios.
			Puede derivar en discriminaciones indirectas.
			Excesivo protagonismo a la “autonomía individual” del trabajador.
RETRIBUCIÓN FIJA	Casi ningún concepto salarial es variable, casi todos son FIJOS	Homogeneiza salarios.	Puede minimizar el esfuerzo y la dedicación.
		Garantiza la “ajeneidad en los riesgos”.	
		Impide cualquier discriminación.	
		Prima el trabajo de grupo.	

En realidad, cualquiera de los dos sistemas llevados a sus últimas consecuencias puede tener efectos perjudiciales, lo importante es encontrar un punto intermedio para cada organización y, probablemente, para cada circunstancia y necesidades de las respectivas organizaciones. Aquí las diferencias estratégicas entre las organizaciones privadas y las públicas pueden resultar evidentes y marcar unas pautas relacionales claramente diferenciadas⁵.

⁵ A. PALOMAR OLMEDA, “Los límites jurisprudenciales sobre la fijación del complemento de productividad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 662, 2005.

En general, como ya hemos señalado, observamos que en los convenios de este sector no se opta por uno u otro sistema sino que ofrecen a las empresas la posibilidad de elegir entre la imposición de un sistema de retribución dependiente de la productividad o del rendimiento, o bien, considerarla un complemento del salario.

En algunos convenios sectoriales no se ofrecen dos sistemas para elegir, sino que el propio salario mínimo va condicionado a la obtención de un determinado porcentaje de rendimiento. Por ejemplo, el CC del sector de Automoción de Málaga, en su art. 7 dedicado a “productividad, rendimiento y eficacia” deja claro que “los salarios establecidos en este convenio se entienden siempre rendimiento y eficacia mínima, considerando como tales a efectos de productividad, el resultante de reducir en un 15% los tiempos de reparación fijados por las respectivas marcas constructoras de vehículos o el establecido en las guías de tasaciones”. El convenio colectivo exige un “rendimiento mínimo” al trabajador para percibir el salario base fijado en convenio. En el mismo sentido, el CC de la Siderometalurgia de Alicante declara que si no se alcanza un rendimiento normal el salario puede descender. Sólo logrando el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en contraprestación del mismo, el salario del convenio. Por encima de este rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá la prima o incentivo que conjuntamente acuerde la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Entre el rendimiento mínimo exigible y el habitual o correcto, el trabajador percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente.

A fin de evitar que se pueda producir un descenso demasiado pronunciado del salario, la mayoría de los convenios sectoriales que ofrecen la posibilidad de retribuir atendiendo al rendimiento garantizan que los trabajadores disfruten de un mínimo del salario base pactado en convenio. Entre otros, el CC de Siderometalurgia de Zaragoza señala que “las empresas que trabajen con sistemas de incentivos garantizarán, como mínimo, a sus trabajadores/as una prima del 25% de la columna salario convenio del anexo I, según la categoría profesional que corresponda y por día de trabajo efectivo, cuando trabajen a una actividad de 110 puntos de la comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas”. En un sentido muy parecido se pronuncia el CC de la Siderometalurgia de Burgos.

La parte más importante del salario, cuantitativamente hablando, debe ser fija, porque no olvidemos que la relación laboral entre empresario-trabajador se caracteriza por la “ajeneidad en los riesgos”, que los debe asumir una de las partes –el empresario-. Ello sin perjuicio, de que un pequeño porcentaje de éste atienda a la productividad de la empresa, cada vez son más las voces que afirman que “la nueva realidad económica e industrial impone, por el contrario, un progresivo acercamiento a la productividad de las empresas y, paralelamente, un relanzamiento del componente variable de la retribución vinculado a una nueva, también, gestión del rendimiento”.

En general, los convenios de este sector no exigen aplicar un sistema de remuneración basado exclusivamente en el rendimiento y la productividad. No en vano, encontramos convenios en los que existe una regulación separada del salario y la productividad, como si fueran conceptos independientes -CC de la Siderometalurgia de Pontevedra- cuando están tan inter-relacionados. En el citado convenio, nos encontramos, por un lado, en su capítulo VIII las percepciones económicas salariales y extrasalariales y su capítulo IX lo dedica a la organización del trabajo y a la delimitación de la

productividad. La misma situación de separación de conceptos la encontramos en el CC de Siderometalurgia de Córdoba, en este convenio en el capítulo III se recoge la estructura del salario y en el capítulo IV la organización del trabajo y la productividad.

En cualquier caso, dada la naturaleza fluctuante de la productividad y que ésta puede aumentar o disminuir, debería pactarse como un instrumento de incremento de remuneraciones y no de determinación de las mismas. Así, en los acuerdos sobre la materia, sólo los aumentos de la productividad deberían incidir sobre los salarios, obviándose las disminuciones⁶.

3.1.Procedimiento para la imposición de un sistema retributivo basado en la productividad. La intervención de las “comisiones de productividad”.

A la productividad y el rendimiento se refieren muchos de los convenios colectivos consultados en este sector para determinar el sistema de organización del trabajo. Empecemos recordando que este es un tema que está tradicionalmente reservado al poder de dirección, de forma que es el empresario el que monopoliza la toma de decisiones en esta materia, en consonancia con lo establecido en los arts. 5 y 20 ET, aunque con la participación de la representación de los trabajadores, art. 64.1.4º d) ET.

Precisamente, porque el sistema de organización del trabajo forma parte del poder de dirección empresarial, se plantea en qué medida participan los representantes de los trabajadores en la imposición de los métodos y sistemas de medición de la actividad en términos de rendimiento y productividad; si estos representantes intervienen en otros momentos, como la modificación, sustitución o supresión de los sistemas de medición del rendimiento; si la decisión de los representantes vincula a la empresa, etc.

En los convenios de este sector se garantiza la participación colectiva a través de órganos paritarios específicos, dedicados exclusivamente a esta actividad, son las “comisiones de productividad”. Estas comisiones “ad hoc” tienen carácter paritario como se puede comprobar en el cuadro siguiente. En la empresa Magnetti Morelli se explicita quien efectuará su nombramiento, en este caso el Comité de Empresa de cada centro de trabajo y por el plazo de un año, como mínimo. Dichos nombramientos podrán ser revocados por el propio Comité de Empresa siempre que exista causa suficiente.

COMISIONES PARITARIAS	
SECTORES O EMPRESAS	COMPOSICIÓN
EADS CASA	Comisión de seguimiento: por empresas/ direcciones/centros y una comisión a nivel intergrupo.
Exide Technologies	Comisión de producción, calidad y formación continua: en cada fábrica y/o centro de trabajo: cuatro representantes de la dirección e igual número del comité de empresa.
Magnetti Morelli	Comisión de Métodos y Tiempos: paritaria y estará formada por 3 personas en representación de los trabajadores y 3 en

⁶ M. VERGARA DEL RIO, “Productividad, salarios y negociación...”, op. cit.

	representación de la empresa.
Santa Bárbara Sistemas	Por fábrica: tres representantes de la parte social y tres representantes de la Dirección de cada fábrica.
Thyssenkrupp Elevadores	Se le atribuyen las competencias propias de estas Comisiones al Comité de Empresa.
Fontanería de Navarra	Comisión de productividad: tres representantes elegidos por el personal y 3 representantes elegidos por las empresas.
Roca	Comisión Paritaria de métodos y tiempos: seis miembros en los Centros de Gavá-Viladecans y de Alcalá de Henares y de cuatro miembros en los restantes. Dos miembros serán designados por la Dirección de cada Centro y los restantes cuatro o dos miembros, según del Centro de que se trate, serán designados por el Comité de dichos Centros y ostentarán su representación

Las competencias y el carácter vinculante o no de las decisiones que adopten estas comisiones las decide el propio convenio. En el CC de Santa Bárbara se prevé que en cada fábrica se constituirá una Comisión de Incentivos y Productividad de carácter paritario que se encargará de desarrollar e implantar el sistema, resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer, consolidar o modificar parámetros no olvidando que este sistema de incentivos es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución, velar por la búsqueda de alternativas de trabajo. El convenio no se pronuncia en torno al carácter vinculante o no de sus decisiones, pero en caso de discrepancias en esta comisión hay que recurrir al director del centro.

En el CC de la siderometalúrgica de Córdoba a esta Comisión se le da un papel en aquellos supuestos de falta de acuerdo en la cuantificación de los tiempos, cuya decisión vinculará si se adopta con el 60% de cada una de las partes integrantes.

En general, las funciones que se le atribuyen a estas comisiones coinciden en la mayoría de los convenios revisados, como se podrá comprobar en el cuadro. Los convenios atribuyen a estas comisiones fundamentalmente funciones de participación en la implantación y el seguimiento del sistema, de resolución de litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer o de los problemas que pudieran aparecer en el funcionamiento y la aplicación del sistema de incentivos, de revisión de métodos y tiempos de trabajo que ya estuvieran impuestos en la empresa, de determinación de los periodos mínimos de aprendizaje desde que se imponga el nuevo método de trabajo, etc.

Las decisiones de esta comisión, no siempre tienen carácter vinculante, aunque en ocasiones sí se le atribuyen, por ejemplo, en el CC Siderometalurgia de Córdoba las diferencias existentes entre las partes en la cuantificación de los tiempos se encargará dirimir las esta Comisión y su decisión será vinculante, lo mismo sucede en el sector de la Fontanería de Navarra.

COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS	
SECTORES	COMPETENCIAS
CC. Siderometalurgia Alicante	-Para la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo. - Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo

	<p>correspondientes, previamente a su aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes. - Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso. - Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
CC. Siderometalurgia A Coruña	<ul style="list-style-type: none"> -Para la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo. - Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previa a su aplicación. - Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o tiempos correspondientes. - Recibir las Tarifas de Trabajo y sus anexos, en su caso. - Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
CC Siderometalurgia Burgos	<ul style="list-style-type: none"> -Para la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo. - Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación. - Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes. - Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso. - Acordar los periodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
CC Siderometalurgia de Córdoba	<p>Intervendrá en el caso de que no haya acuerdo en la cuantificación de los tiempos se encargará, mediante el asesoramiento correspondiente, de dirimir las diferencias existentes entre las partes.</p> <p>Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes si obtienen el 60% de cada una de las partes integrantes.</p>
CC Siderometalurgia de Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> -Para la implantación o modificación de un sistema de organización de trabajo. - Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación. - Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes. - Recibir las tarifas de Trabajo y sus anexos, en sus casos. -Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
CC Siderometalurgia de Navarra	<ul style="list-style-type: none"> -Para la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo. -Entender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.

	<ul style="list-style-type: none"> - <input type="checkbox"/> Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso. - <input type="checkbox"/> Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen
Fontanería de Navarra	<p>Sus decisiones son vinculantes para ambas partes en los asuntos de su competencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Establecimiento de rendimiento. b) Métodos de trabajo. c) Acabado correcto
EMPRESAS	COMPETENCIAS
EADS CASA	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir la implantación y el seguimiento del sistema. - Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer. - Resolver todos los problemas que pudieran aparecer en el funcionamiento y la aplicación del sistema de incentivos. - A nivel inter-grupo dispondrá de competencias para la aplicación y reparto del fondo de compensación.
Exide Technologies	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiará, velará e impulsará el cumplimiento de los principios recogidos en los artículos 10º y 14º del presente convenio, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados. Los cambios de método de trabajo se comunicarán a los representantes de los trabajadores en esta comisión. - Asimismo, en el seno de esta comisión se elaborarán los «planes de formación continua».
Magnetti Morelli	<ul style="list-style-type: none"> - Entenderá en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos y métodos de trabajo. - Conocerá sobre las revisiones de tiempos y métodos operatorios, y al mismo tiempo, conocerá las revisiones, se les dará a conocer las causas de las mismas piezas de nueva fabricación. - Podrá presentar propuestas acerca del proceso, útiles y demás. - Conocerá las causas que concurran en un puesto de trabajo que no permitan el trabajo normal y podrá proponer cambios de métodos. - Su opinión no tendrá carácter vinculante para la empresa.
Santa Bárbara Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar e implantar el sistema. - Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer. - Consolidar o modificar parámetros no olvidando que este sistema de incentivos es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución. - Buscar alternativas de trabajo. - Análisis de los índices de producción. - Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.
Thyssenkrupp Elevadores	<ul style="list-style-type: none"> - Implantar, modificar o sustituir los sistemas de trabajo.
Roca	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer, y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos, así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos (valores-punto). Una vez fijados los nuevos valores se

	<p>efectuará su seguimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recibir las tarifas de trabajos y sus Anexos. -Conocer los factores contenidos en los Manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión. Efectuada por la Dirección la nueva valoración ésta será argumentada y comentada en la presente Comisión. -Conocer, trimestralmente, los índices de pérdidas y descuentos y su equivalencia económica. -Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen. <p>f) Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recibir los listados mecanizados de valores punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el artículo 38. -Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique. -Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones amplias sobre los trabajadores y categorías. -Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.
--	---

En general, se prevé su participación tanto para implantar un sistema retributivo basado en el rendimiento, como para modificar alguno de sus aspectos fundamentales (estudio de métodos, de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo).

La Comisión paritaria a veces se crea sólo para la imposición de estos nuevos sistemas de organización y retribución, desde que el empresario lo decide tienen un plazo de 15 días para constituir una comisión paritaria, que podrá aceptar o disentir de la propuesta. En el segundo caso –disentimiento- podrán debatirlo durante 15 días más y si no acuerdan, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje, si el desacuerdo persiste y no se acude a un arbitraje se estará a lo previsto en la ley vigente.

<p>PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE ESTE SISTEMA RETRIBUTIVO CON COMISIONES PARITARIAS</p>
<p>EMPRESARIO INFORMA A REPRESENTANTES LEGALES DEL MÉTODO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO BASADO EN RENDIMIENTO QUE SE QUIERE IMPONER</p>

CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN PARITARIA		
(en un plazo de 15 días)		
EMISIÓN DE UN INFORME SOBRE DECISIÓN EMPRESARIAL		
CON ACUERDO	SIN ACUERDO	
IMPOSICIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN Y RETIBUCIÓN	DEBATE DURANTE 15 DÍAS	
	CON ACUERDO	SIN ACUERDO
		ARBITRAJE
		SI NO SE ACEPTA RESULTADO
		APLICACIÓN DE LA LEY VIGENTE
¿Modificación sustancial de condiciones de trabajo, art. 41 ET?		

Estas comisiones no están generalizadas, ni son de obligatoria creación, no en vano, el CC de la Siderometalurgia de Valencia⁷ en su art. 29 establece que el empresario puede instaurar sistemas de control de la producción en la totalidad de la empresa, en unas secciones determinadas, en determinados centros o lugares de trabajo o en otras unidades del conjunto productivo. A la empresa se le atribuye la facultad de decidir cuando imponerlo, pero luego requiere el acuerdo directo con los trabajadores afectados o sus representantes, sin ninguna comisión intermedia.

El sistema se impone durante un periodo que se considera de “prueba” a fin de conocer sus consecuencias e informar debidamente a los trabajadores afectados. Transcurrido el periodo de prueba tendrá que ser aceptado por los trabajadores o sus representantes el nuevo sistema y en caso de negativa acudir ante la Delegación de Trabajo, no servirá de prueba para mostrar la idoneidad del nuevo sistema de organización y retribución el hecho de que el trabajador haya superado el mínimo exigible.

Pese a que no se alcance acuerdo entre los trabajadores o sus representantes en instaurar este sistema de productividad, la empresa puede iniciar un periodo de prueba de un máximo de 3 meses y los trabajadores podrán recurrirlo desde que se implante el nuevo sistema, no pudiendo alegarse, de nuevo, como prueba de idoneidad que el trabajador haya superado el mínimo exigible.

⁷ CC Siderometalurgia Valladolid, a iniciativa de la empresa podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus trabajadores, con carácter individual o colectivo.

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE ESTE SISTEMA RETRIBUTIVO SIN COMISIONES PARITARIAS

EL EMPRESARIO DECIDE LA IMPOSICIÓN DE UN SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR RENDIMIENTO	
IMPONE PERIODO DE PRUEBA CON EL NUEVO MÉTODO	
ACUERDO	NO ACUERDO
	RECURSO A LA DELEGACIÓN DE TRABAJO

En otros casos, como el CC Siderometalurgia de Valladolid, se señala que “será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, la única vía que les queda a los disconformes es recurrir contra su aplicación ante la Administración competente, pero sin que se paralice la imposición del método”.

Los convenios de sector que prevén la posibilidad de optar por esta forma de retribución no presuponen que estemos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, de hecho, el CC de Metalgráfica de Cataluña dice, claramente: “las empresas que actualmente trabajen con sistemas de trabajo no medidos y deseen implantar sistemas científicos de medición de tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de implantación de nuevos sistemas, como mínimo, y en concepto de garantía «ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos tres meses, siempre que alcance similar nivel de producción al obtenido por el anterior sistema, calculado individualmente, por equipos, sección, etc., según los casos; la citada garantía se reducirá en la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema de nueva implantación”.

4. ¿EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD MIDE REALMENTE EL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR?

La primera cuestión a resolver en relación con este complemento es su delimitación conceptual. Las diferentes denominaciones que recibe este complemento no nos permiten reconocerlo fácilmente: plus de rendimiento, incentivo o prima de productividad⁸, plus de actividad, plus de cantidad y calidad en el trabajo, plus de especial dedicación, incentivo por ventas, plus convenio, etc⁹.

⁸ En el CC de Santa Bárbara convive esta prima con incentivos a la producción, porque realmente la “prima de productividad” no premia la productividad. El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente: a) Cien euros mensuales a cuenta de la misma al personal que lo solicite. b) Percepción de hasta 800 euros, de una sola vez, a devengar en el mes de Septiembre por el trabajador que lo solicite. Esta opción es incompatible con lo previsto en el apartado a). c) Resto, en el mes de diciembre. En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la prima de productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo

DENOMINACIONES DE LOS COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD	
SECTORES O EMPRESAS	DENOMINACIONES
Turbopropulsores.	Sistema de incentivo por objetivos.
Arcelor Mittal España.	Prima de resultados.
Acerinox.	Prima de producción.
Bosch Sistema de Frenado.	Prima de progreso.
BSH Electrodomésticos.	Prima de consecución de objetivos.
EADS CASA.	Incentivo por objetivos./Incentivo por calidad.
Exide Technologies.	Plus de productividad y calidad.
Gestamp Vigo.	Complemento por calidad o por cantidad de trabajo.
Lear Automotives.	Premio a la productividad.
Roca.	Complemento por cantidad y calidad del trabajo.
Santa Bárbara.	Prima de personal directo/Primas del personal no directo.
Tyssenkrupp Elevadores.	Primas.
Turbo propulsores.	Incentivos.
Valeo.	Incentivo de ventas/Prima de progreso.

No hay unanimidad en las definiciones encontradas para referirse a la variable “productividad”, por lo que partiremos de las siguientes premisas: el “rendimiento” está relacionado con el esfuerzo que supone para un trabajador o para un grupo de trabajadores la realización de un trabajo –que será mayor o menor-; mientras que la “productividad” está más vinculada a los resultados de la actividad, considerada a nivel de empresa o de centro de trabajo. A partir de aquí analizaremos los complementos que retribuyan el mejor rendimiento en tanto que éste logra alcanzar determinados umbrales de productividad.

En algunos convenios sólo se mide la productividad que atiende a los resultados económicos de la empresa, ello significa que su abono queda vinculado al éxito o fracaso de la gestión empresarial y no a la habilidad o destreza del trabajador en su puesto de trabajo. Así, por ejemplo, en el CC de CASA se prevé que para el cobro de este complemento cada año se fijarán unos objetivos globales. Al final del ejercicio se realiza un balance para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos empresariales marcados. En función del nivel de cumplimiento de los objetivos se efectuará un incremento o decremento de las percepciones recibidas a cuenta de este incentivo. Lo que se garantiza es que siempre será igual y lineal para todas las personas afectadas, en función de su área o línea de producción. Este convenio crea una Comisión que realiza tareas de seguimiento del nivel de consecución de objetivos.

para determinar su cuantía el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de Navidad les hubiera correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe integro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurran.

⁹ Sobre estas denominaciones y los ejemplos de convenios en los que se encuentra: J. MERCADER UGUINA y R. MARTÍN JIMÉNEZ, “Retribución variable y gestión del rendimiento”, AAVV., *La negociación colectiva en España una mirada crítica*, 2006, Valencia, Tirant Lo Blanch., p. 372.

Sin embargo, la realidad muestra que no siempre los complementos denominados de “productividad” funcionan como tales, a veces, son cantidades entregadas periódicamente como consecuencia del nivel alcanzado en la productividad empresarial global o atendiendo al grado de ausencia o puntualidad del trabajador, en algunos casos incluso, este plus está relacionado con el hecho de ocupar un concreto puesto de trabajo, lo que sería un complemento funcional o de puesto¹⁰.

El CC del Comercio del Metal en Madrid prevé un complemento de productividad del 0,5% del salario, pero no lo vincula al rendimiento del trabajador sino a la ausencia de absentismo. En concreto, su artículo 8 establece un plus por productividad mensual del 0,5% del salario mes, que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales. Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son los permisos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las correspondientes al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados y miembros del Comité de empresa, la visita a médico especialista y la asistencia a matrimonio de padres, hijos y hermanos.

El CC de Fontanería de Navarra relaciona la falta de asistencia y la impuntualidad con la pérdida del “complemento de productividad”, así en su art. 6 destinado a regular “rendimiento” se prevé que “las faltas de puntualidad, abandono del trabajo, faltas de asistencia, y en general las generadoras de una menor productividad, serán sancionadas conforme a lo previsto en el artículo 24 de este Convenio”. Esta conexión productividad-absentismo aparece, a veces de forma expresa y otras de forma implícita, como es el caso del CC de la Siderometalúrgica de Málaga-.

A estos efectos hay que decir que ya los acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva venían insistiendo en sus sucesivas ediciones en la necesidad de que los convenios colectivos afrontara la cuestión del absentismo injustificado. En concreto, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007¹¹, después de hacer una somera descripción de los negativos efectos del absentismo injustificado «conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores», considera que “la reducción del absentismo injustificado en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores”. De acuerdo con ello, y como se estima que “para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc.”, y también que “cualquier solución requiere de un acertado

¹⁰ F.A. CASTILLO BLANCO, “Luces y sombras del complemento de productividad: ¿un complemento retributivo inaplicado?”, *Justicia Administrativa*. En este artículo se refiere el autor a la aplicación desviada y desnaturalizada que se hace de este complemento en la negociación colectiva y como es corregido por la jurisprudencia.

¹¹ BOE 24 febrero 2007.

diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad”, se termina por postular que los convenios colectivos incorporen una serie de previsiones y medidas para: a) identificar las causas del absentismo y sus efectos y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente, b) establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias, y c) difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

La confusión en torno a la naturaleza del complemento la han declarado los Tribunales en numerosas ocasiones, en la STSJ de Madrid de 23 de Mayo de 2005 se acaba concluyendo que un complemento que se paga como “de productividad” es un plus por asistencia.

Tampoco se debería calificar de esta forma al complemento que no mide el rendimiento del trabajador, en tanto en cuanto la cuantía se determina por la categoría, (CC Siderometalurgia Toledo), nos hallamos ante un complemento de puesto de trabajo.

El convenio debería dejar claro qué debe pagarse con el complemento de productividad. En concreto, se paga el dominio de las tareas y habilidades específicas de los empleados relacionadas con una o varias de sus competencias, sin guardar relación con el puesto que ocupan, es un complemento ligado al rendimiento –individual o colectivo- y cumple una función clara de flexibilización salarial.

El cobro de este complemento depende de que se alcancen unos niveles de rendimiento que consiga alcanzar un determinado nivel de productividad, normalmente se abona cuando se supera el rendimiento mínimo exigido. Sin embargo, puede existir un complemento de cantidad y calidad de trabajo sin que vayan acompañados de un sistema integral de gestión del rendimiento y la productividad en el convenio colectivo. Para estos casos, los autores afirman, que es preferible que se opte por fórmulas de retribución diferentes antes que por aquéllas que, en apariencia, priman la cantidad y calidad de trabajo pero sin sujeción a parámetros de valoración objetivos y predeterminados¹².

El complemento de productividad se configura, por tanto, como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarias no contemplados a través del complemento específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo; pero, nunca, sin embargo, puede ser contemplado como una retribución complementaria inherente a un puesto de trabajo.

La cuantía del complemento puede ser fija o variar en función del salario, porque a veces es un porcentaje del salario convenio, como sucede en el CC de la empresa Turbo

¹² A. MOLINA MARTÍN, M. ESPÍN SAEZ, P. NIETO ROJAS, “Complementos salariales por mayor trabajo realizado y complementos vinculados a resultados...”, op. cit., p. 40.

Propulsores en el que se prevé que el personal cobrará una cuantía del 4% del nivel 16 de las tablas salariales del convenio.

Los convenios de sector no siempre imponen una forma de retribución así, por ejemplo, el CC del sector de Matalgráfica de Cataluña prevé que la productividad sólo sea un complemento, o bien, una variable que determine el salario. Si los representantes legales y la empresa deciden que la productividad se pague como un complemento más del salario, prevé que para un rendimiento óptimo deberá abonarse en cualquier caso y con carácter de mínimo el 33 por 100 del salario convenio para cada nivel.

Sí incluyen complejas fórmulas de retribución los convenios de empresa –Acerinox, Bosch, BSH Electrodomésticos, CASA,etc-, en general, todos los convenios de empresa consultados incluyen fórmulas de determinación de la cuantía, algunas de ellas de extraordinaria dificultad.

CUANTIFICACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD		
EMPRESA O SECTOR	DENOMINACIÓN	FÓRMULA DE DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA
Acerinox	Prima de Producción.	<p>Compleja fórmula de cálculo que tiene en cuenta:</p> <p>a) Toneladas equivalentes: Sería la suma de todos los conceptos que se indican a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Material embalado Laminado en Frío (Bobina + Flejes + Chapas + Discos) de 1ª Calidad. - Desbastes dados de alta con destino Clientes x 0,1.... <p>b) Toneladas fuera de proceso: Comprenderá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coladas de desbastes y de palanquillas fuera de norma de adjudicación y además las coladas de desbastes y palanquillas que tengan 3 o más elementos fuera de norma de fabricación. <p>c) Rendimiento acumulado: Es el producto del rendimiento de la Acería x rendimiento de L.C. x rendimiento de Recocido caliente x Rendimiento de embalado de 1ª (datos del Informe mensual de Rendimientos).</p> <p>d) Calidad: Es la calidad media del mes en recocido final.</p> <p>e) Coeficiente Calidad BA: Se calcula según pagina 52 del convenio XVI</p> <p>$F = 0.018891 \times 1'03 *$</p> <p>* El 3% se corresponde al IPC previsto para el 2008, más el 1% de Incremento Salarial pactado para el año 2008 según el artículo 6 de este convenio.</p>
Bosch Sistema de	Prima de Progreso	Euros/valor punto obtenido (Rendimiento a partir del 71

Frenado		Bedaux). Calificación: A =0,0649 B =0,0629 C= 0,0528 D =0,0480 E/N= 0,0364.
BSH Electrodomésticos	Prima de consecución de objetivos	Base de cálculo = 1% del salario bruto anual correspondiente al Grupo Profesional y Nivel de las tablas salariales. En los supuestos de existencia de Complemento Personal se considerará este concepto adicionándolo al salario de Tablas. Consecución: Se establecen tres niveles referenciales: Valor mínimo garantizado= Factor 0,50 Valor Esperado= Factor 1,00 Valor Máximo= Factor 1,50.
EADS CASA	Incentivo por objetivos. Incentivo por calidad.	Por objetivos: 0668 €/hora. Por calidad: 0, 662 €/h.
Exide Technologies	Plus de productividad y calidad	Se compone por una parte de la retribución correspondiente a la cantidad y calidad de trabajo a que se refiere el artículo 15º., que define el sistema de trabajo de tasa horaria. Por otra parte, y a los efectos de confección de las nóminas, se integran en él: La "prima del consejo" para todas las categorías (artículo 67.º). La cuantía a la que se refiere el artículo 27.ºD). Respecto al tiempo de limpieza e higiene personal. 3. La cantidad correspondiente al antiguo plus de jefe de equipo, absorbido según disposición adicional cuarta, por haberse reconocido como categoría laboral en tablas. Son cuantías fijas establecidas por categorías que oscilan de los 699 € mensuales que corresponden a los Peón Especialista Prod./Montador/Post-Venta "C" a los 1.344,8942 que percibe el oficial 1ª mantenimiento taller.
Gestamp Vigo	Complemento por calidad o por cantidad de trabajo	No se encuentra su determinación cuantitativa.
Lear Automotives	Premio a la productividad	Dependiendo del rendimiento obtenido un porcentaje distinto. 105% premio del 2% 110% premio del 5% 115% premio del 10%

		120% premio del 15% 125% premio del 17% 130% premio del 20% El porcentaje se aplica a las bases fijadas en el Anexo 1.
Roca	Complemento por cantidad y calidad del trabajo	Precio horario de los primeros 60 Puntos Bedaux/hora. Valor punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/Punto.
Santa Bárbara	Prima de personal directo Primas del personal no directo.	Consta de una parte fija valorada en 0,7406 euros/hora siempre que se alcancen unos mínimos de eficiencia y calidad en base al estándar fijado para cada producto en cada centro. Y una variable: valorada hasta un máximo de 0,7855 euros/hora. Con este bloque se incentiva la consecución de objetivos de eficiencia y calidad.
Tyssenkrupp Elevadores	Primas	Se pagan en función del rendimiento obtenido que se medirá del 100 al 133, de forma que cada punto que se vaya aumentando el rendimiento aumentará los €/hora que se pagará, así para un rendimiento de 100% le abonarán 0,08€/h. y para un rendimiento del 133% 1,22€/h.
Turbo propulsores	Incentivos	La cuantía a cobrar variará en función del nivel de cumplimiento alcanzado. Si se alcanza un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el personal cobrará una cuantía del 4% del nivel 16 de las tablas salariales de Convenio.
Valeo	Incentivo de ventas/ Prima de progreso	No se determina forma de cálculo.

Para que este complemento sea lo más objetivo posible y así limitar la discrecionalidad empresarial en su pago, los convenios deberían incluir: los trabajos susceptibles de generar el complemento, su carácter colectivo o individual, los criterios determinantes de su devengo porque esta es una garantía para el trabajador, el nivel mínimo de productividad exigido para devengar esta parte del salario y el máximo a partir del cual la cuantía queda congelada, las consecuencias de la imposibilidad de percibir el complemento por culpa no imputable al trabajador.

La falta de regulación de estas cuestiones amplía injustificadamente el margen de discrecionalidad empresarial, lo que se agrava cuando los convenios hacen depender el devengo del complemento de productividad exclusivamente de la voluntad de la empresa.

4.1. Trabajos susceptibles de generar el complemento.

El complemento retributivo de productividad está ligado a la consecución de los objetivos y se abonará previa evaluación del cumplimiento de los citados objetivos. El fin de este complemento es aumentar el grado de participación de los profesionales y fomentar su motivación, consiguiendo una mayor vinculación entre el cumplimiento de objetivos y la percepción de incentivos, ello justificaría que en todos los trabajos que se desarrollen en la empresa se tenga la posibilidad de percibir estos complementos.

Los propios convenios introducen variables diferentes de medición del rendimiento atendiendo a las funciones que desarrollan los trabajadores. Así, por ejemplo, el convenio colectivo de Automoción de Málaga prevé que “el cálculo de rendimiento, eficacia y productividad, para el personal de repuestos y almacén se realizaran partiendo de las horas de presencia reales, y del comparativo con el cumplimiento de la optimización del stock de piezas establecido por la empresa y la marca, así como por la adecuada gestión del uso de peticiones de recambio por la vía de urgencia. Para el cálculo de rendimiento, eficacia y productividad del personal de ventas, se tendrá en cuenta, el cumplimiento de los objetivos marcados para dicho personal, de acuerdo con los establecidos mensual, trimestral y anualmente por los fabricantes y repercutidos por la empresa al vendedor, así como del cumplimiento de los objetivos igualmente establecidos de calidad y servicios paralelos con las ventas”.

Así pues, el complemento puede extenderse a todos los trabajadores, aunque con diferentes sistemas de medición atendiendo a las funciones que realizan, pero el importe del complemento no tiene que ser igual para todos los grupos profesionales. El convenio señala unas cuantías máximas, pero no quiere decir que todos percibirán estas cuantías. Cuando en un departamento se alcancen los objetivos, su cuantía puede ser incluso superior a esos límites, así, en los acuerdos se establece que: «Una vez hecha la asignación individual de incentivos, las cuantías que resulten como consecuencia de las economías por objetivos no alcanzados, por grupo retributivo y Centro de Gestión (Gerencia/Dirección gerencia), será objeto de distribución entre el personal del respectivo grupo y Centro que haya cubierto sus objetivos sin que a estos efectos opere el límite máximo individual señalado en los párrafos precedentes¹³».

4.2. El carácter individual o colectivo del rendimiento obtenido

En este epígrafe nos referimos a si los valores que se tienen en cuenta para medir el rendimiento son de carácter individual o colectivo. Si son individuales los salarios serán muy variados entre los trabajadores. El carácter personalista y subjetivo del complemento de productividad permitirá al empresario de forma discrecional y atendiendo al cumplimiento de los requisitos necesarios proceder a su adjudicación de forma individualizada, atribuyendo o no este complemento retributivo a determinados trabajadores y en determinadas ocasiones y períodos: ello permite que determinados trabajadores que desempeñan puestos de trabajo de contenido idéntico al de otros puedan quedar diferenciados ante tal retribución, tanto en su reconocimiento como en su importe, consecuencia de valorarse en ella el acierto, dedicación y entrega con que el trabajador acomete su trabajo.

La fijación de un sistema de objetivos de carácter colectivo supone el establecimiento de un esquema de objetivos a compartir por un grupo de empleados. Este sistema permite que todos los trabajadores pertenecientes a ese grupo participen por igual en la distribución de la contraprestación económica que corresponda, pero ello también puede

¹³ Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, en sentencia nº 823/2004 de 29 julio (AS 2004/26/86).

suponer que los objetivos no se alcancen por causas imputables a todos o algunos de los miembros del grupo, en cuyo caso, ninguno percibirá el complemento, desplazándose, una vez más el riesgo empresarial a los empleados.

Si la medición se realiza con un colectivo se fomenta más el trabajo en grupo y se evita la dispersión salarial que generan las mediciones individualizadas.

Los objetivos colectivos, como los que se marca el CC de Santa Bárbara, “contempla objetivos globales de empresa- fábrica- taller- célula que fomenta y ayuda a implantar más el trabajo en equipo; tiende a formar equipos integrados de fabricación, calidad, planificación, ingeniería que sean responsables de las entregas del producto al cliente, externo o interno, en plazos, coste y calidad”. Se fundamenta en dos parámetros básicos: calidad y eficiencia, entendiendo este binomio como la capacidad de obtener los resultados previstos con los recursos apropiados.

No contiene la misma prima para todos los trabajadores de la empresa, sino que diferencia la “prima del personal directo”, “prima del personal no directo”. El personal directo serían los trabajadores que de forma inmediata y directa intervienen en la producción y aquellos indirectos cuya intervención en el proceso productivo afecta directamente a sus resultados; el resto de trabajadores de la empresa se le califica de “no directo”.

A lo dicho hay que añadir que no siempre se mide la productividad de toda la plantilla, puede haber trabajadores, que atendiendo a las tareas que desempeñan, al grupo o categoría al que corresponden, no están dentro del sistema de remuneración por incentivos.

LA EXIGENCIA DE PRODUCTIVIDAD			
EMPRESAS O SECTORES		EXTENDIDO A TODA LA PLANTILLA	DETERMINADAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES
EADS CASA			X (grupos profesionales del 1 al 3).
Exide Technologies		X	
Roca		X	
Tyssenkrupp Elevadores		X	
Sector de automoción de Málaga		X (medida de forma diferente según categorías).	
CC Automoción Málaga		X (en cada categoría se mide de una forma).	

Ahora bien, si el complemento se calcula atendiendo al trabajo de un grupo de trabajadores todos deberían percibirlo, independientemente de que los trabajadores tengan jornada parcial o total, puesto que dicho Plan de objetivos es un plan colectivo, cuyo devengo depende de alcanzar los objetivos previstos y no es función del tiempo de trabajo desempeñado, así lo ha dicho el Tribunal Supremo en sentencia de 5 Octubre 2010.

El CC de EADS CASA prevé que los incentivos tienen como parámetros fundamentales la calidad y la eficiencia, sólo está pensado este complemento para los grupos profesionales 1, 2 y 3, quedando fuera otros grupos.

En el CC Santa Bárbara Sistemas, el sistema de incentivos tiene un carácter conjunto, es decir, contempla objetivos globales de la empresa-fábrica taller-cédula para ayudar a implantar el trabajo en equipo; este sistema tiende a formar equipos integrados de fabricación, calidad, planificación, ingeniería que sean responsables de las entregas del producto al cliente, externo o interno, en plazos, coste y calidad.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD COLECTIVO O INDIVIDUAL		
EMPRESA O SECTOR	COLECTIVO	INDIVIDUAL
Acerinox		X
Bosch Sistema de Frenado		X
BSH Electrodomésticos	X	
EADS CASA	X	
Exide Technologies	X	
Lear Automotives		X
Roca		X
Santa Bárbara		X
Tyssenkrupp Elevadores		X
Turbo Propulsores	X	

4.3. El criterio de referencia para medir la productividad

Independientemente de lo que hemos señalado en torno a los conceptos de “productividad” y “rendimiento” y de que lo que debiera retribuirse fuera la especial pericia del trabajador en el desarrollo de su trabajo y no el logro de unos niveles de ganancia por parte de la empresa nos vamos a detener en lo que se está retribuyendo en los convenios colectivos. La productividad suele relacionarse con una o más de las siguientes tres variables: la rentabilidad de la empresa; el costo de producción, el volumen de producción, etc. De los diferentes modelos de cláusulas analizados, a los que ya hemos hecho referencia en un cuadro anterior, la mayoría privilegió el volumen como el indicador apto para medir la productividad, entendiéndose por “volumen” las unidades producidas o procesadas.

Otros indicadores que se han tenido en cuenta para medir la productividad son: el volumen de producción, el peso, el número de unidades producidas, el número de clientes, etc. Así, es común que se pacte un beneficio para los trabajadores, si la producción supera cierta cantidad de unidades, toneladas, etc. Esta prevalencia del indicador volumen muestra una tendencia a pactar las formas más primitivas de negociar la productividad.

El análisis de casos demuestra además que el cálculo de la productividad se hace preferentemente en la empresa y excepcionalmente esta se determina por cada trabajador. Es en esta variable en la cual el sistema de incentivos se distingue del trato, puesto que el beneficio económico del trabajador se asocia a la producción general de la empresa y no a la de cada uno de ellos.

Otros negociadores, en cambio, acuerdan realizar el cálculo de las fluctuaciones de la productividad atendiendo a una variable que tiene lugar en el futuro, se pacta entonces el cumplimiento de metas de productividad a las que está condicionado el incremento de remuneraciones.

En el CC de Santa Bárbara se deja claro que la prima tiene una parte fija y una parte variable (que no puede superar el 50% de la cuantía total del complemento). En este convenio al referirse a la “productividad”, se afirma que ésta debe medirse a partir de la relación existente entre el volumen de producción y los recursos humanos disponibles. No obstante, advierte que pueden existir factores ajenos a la mano de obra que repercutan positivamente sobre la producción, como son las inversiones en las instalaciones y medios de producción; la mejora de los procesos productivos, el aumento del rendimiento individual, la reducción del absentismo en el personal directo, las inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto, la racionalización de los procesos improductivos, el aumento del rendimiento individual del personal indirecto, la disminución del absentismo de este mismo personal. Por esta razón, calcula el denominado índice de productividad a fin de calcular cuál es la cuantía a pagar y para ello calcula el índice mensual de disminución de los tiempos concedidos. Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones, de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año.

Las condiciones en las que se desempeña el trabajo o el producto que se obtiene del trabajo pueden hacer variar las exigencias de rendimiento.

4.4. Concretar el nivel mínimo de productividad exigido para devengar esta parte del salario y su máximo a partir del cual la cuantía queda congelada

Es importante que los convenios definan los niveles mínimos y óptimos de productividad que se puede o debe alcanzar para garantizar la objetividad del complemento. El CC de Siderometalurgia de Girona define el concepto productividad como “la relación existente entre la producción obtenida respecto de la producción exigible, o bien, la relación entre producción obtenida- tiempo exigible y tiempo usado”. La actividad exigible son 60 puntos Bedaux y se califica de óptima cuando se alcanzan los 80 Bedaux. Los mismos niveles se marcan en el CC de la Siderometalurgia de Barcelona, dejando claro que la actividad mínima exigible corresponde a 60 puntos Bedaux¹⁴.

En el CC de la Siderometalurgia de A Coruña se prevén los tres niveles de rendimiento: se considera rendimiento normal o mínimo, y por lo tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad

¹⁴ Art. 43.4. Las empresas pueden revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del Convenio a la actividad exigible según métodos racionalizados.

de 4,8 Km la hora, durante toda su jornada. Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo. Por último, el rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 Km./h. Es un rendimiento que no perjudica a la integridad de un trabajador normal, física, ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

El CC Siderometalurgia de Valencia ofrece, por un lado, crear un sistema productivo o de control de la producción, así como de incentivación al trabajo, pero no lo contiene el convenio, sino que prevé cómo establecerlo, exigiendo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, menciona algunos de los sistemas de medición de rendimiento, como el Bedaux.

Algo que hace este convenio es prever cual es el rendimiento mínimo exigible en aquellas empresas en las que no exista un sistema incentivado de trabajo previendo que será el 80% del que se viniera obteniendo en los tres meses anteriores, además el convenio admite que si la empresa decidiese establecer un sistema de incentivos sin recurrir la Bedaux o a cualquier otros sistema, habría que entender que el óptimo se calculará en el 133 % sobre el rendimiento obtenido en los tres meses anteriores.

También el CC de la Sideromatalurgia de Álava prevé que “las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto para la empresas que no tuvieran instaurado un sistema de análisis y control de rendimientos personales, el rendimiento medio o normal que para cada actividad haya venido desarrollando el trabajador durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio y para las empresas que tengan establecido un sistema objetivo de control de rendimientos personales el 70 en el Sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas”. Su art. 19 vuelve sobre este tema para dejar claro que “se garantiza que las retribuciones totales, por todos los conceptos, no serán inferiores a las retribuciones totales reflejadas en el presente Convenio para el personal que realice sus trabajos bajo el sistema de control de rendimientos a una actividad 70 en el Sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas o cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 9, el rendimiento inferior al aquí contemplando se diera por causas no imputables al trabajador”.

En algún caso, el convenio no se refiere a esos sistemas internacionales de medición de la productividad sino al rendimiento medio del trabajador en un periodo de tiempo. El CC de la empresa Exide Technologies se instaura el “sistema de trabajo tasa horaria”, definiéndolo como “la cantidad y calidad de trabajo individual o colectivamente considerado, desarrollado en una hora de trabajo efectivo, exigiéndose el promedio de piezas o unidades de trabajo ejecutadas y no rechazadas, en las horas de trabajo a pie de máquina, realizadas por cada persona, en cada puesto de trabajo individual o colectivo, en el año anterior a la forma del convenio.

Otros convenios, como es el CC de la Siderometalurgia de Almería no determina cual es el rendimiento mínimo, señalando que “teniendo en cuenta las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos para las diversas actividades encuadradas en el presente convenio, se considerará el rendimiento mínimo

atemperado a los usos profesionales de cada actividad. No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos mínimos, con sujeción a las normas que, a dichos efectos, estén establecidas legal o convencionalmente”. En este convenio se deja libertad a las empresas para determinar la cuantía pero respetando un mínimo: “las tarifas de remuneraciones por incentivos que se establezcan en las empresas, habrán de calcularse de modo que, el trabajador sujeto al sistema de trabajo con incentivos, obtenga, como mínimo, una retribución superior en un 25% al salario que le corresponde por el presente convenio”.

Tampoco impone rendimientos mínimos, el CC de Siderometalurgia de Córdoba, en él no se presentan fórmulas de medición del rendimiento, sólo señala que las empresas que quieran implantar sistemas de incentivos o sistemas de trabajo a tiempos tomarán como referencia para la determinación del rendimiento habitual, el rendimiento medio que hayan tenido los trabajadores en los tres meses anteriores a la fecha de implantación del nuevo sistema.

NIVELES DE RENDIMIENTOS EXIGIBLES			
EMPRESA	REND. MÍNIMO	REND. HABITUAL	REND. ÓPTIMO
CC de Siderometalurgia de Girona.	60 puntos Bedaux.		80 puntos Bedaux.
CC de la Siderometalurgia de Barcelona.	60 puntos Bedaux.		80 puntos Bedaux.
CC de la Siderometalurgia de A Coruña.	60 puntos Bedaux.	El que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en condiciones normales y en un período de tiempo significativo.	80 puntos Bedaux.
CC de la Sideromatalurgia de Álava.	Rendimiento medio o normal que para cada actividad haya venido desarrollando el trabajador durante los doce meses anteriores ó 70 puntos Bedaux.		
CC de la empresa Exide Technologies.	Cantidad y calidad de trabajo individual o colectivamente considerado, desarrollado en 1hora de trabajo efectivo, exigiéndose el promedio de piezas o unidades de trabajo ejecutadas y no rechazadas, en las horas de trabajo a pie de máquina, realizadas por cada persona, en cada puesto de trabajo individual o colectivo, en el año anterior.		
CC de la Siderometalurgia de Almería.	Atenderemos a los usos profesionales de cada actividad.		
CC de	El que hayan tenido los		

Siderometalurgia de Córdoba.	trabajadores en los tres meses anteriores a la fecha de implantación.		
CC Siderometalurgia de Valencia.	80% del que se viniera obteniendo en los tres meses anteriores.		133 % sobre el rendimiento obtenido en los tres meses anteriores.
CC Fontanería de Navarra	60 puntos Bedaux, 75 Crea, 100 de la Comisión Nacional de Productividad o equivalentes.		

4.5. Falta de productividad por causa no imputable al trabajador.

La vinculación del complemento de productividad al rendimiento del trabajador plantea el problema de determinar lo que ocurre cuando la actividad no pueda realizarse a pleno rendimiento por culpa no imputable al trabajador. Hay que dar soluciones en los convenios a estas situaciones para evitar perjuicios económicos al trabajador.

Algunos convenios solventan estos problemas, así el CC de Siderometalurgia de Córdoba prevé que “cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación o, en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto”.

El CC siderometalurgia de Valladolid garantiza que si se producen demoras independientes de la voluntad del trabajador se le respetará el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo.

Este índice de referencia también aparece en el CC de la Siderometalurgia de Navarra, sin obligar a las empresas a pagar los salarios atendiendo a este sistema de primas, en tanto que serán las empresas las que lo decidan.

4.6.El complemento “carencia de incentivo” supletorio del complemento de productividad

La mayoría de las estructuras salariales contenidas en los convenios están pensadas para aplicar el complemento de productividad, es decir, para que el salario esté en función del alcance de los objetivos fijados, pero los convenios provinciales, en su mayoría, no obligan a las empresas a seguir esa estructura, por ello establecen el denominado “complemento por carencia de incentivo”, que deberá abonarse en aquellas empresas en las que no se pague el citado complemento. La existencia de este complemento demuestra que los salarios están fijados por debajo de la cantidad debida, a fin de que

sean complementados con los complementos de productividad y para los supuestos en que no se sigue ese sistema de medida, se está garantizando al trabajador un complemento distinto que no mide su rendimiento, sino que viene a completar su salario.

Así, por ejemplo, CC Siderometalurgia de Guadalajara fija este complemento en 1,13 € al día efectivamente trabajado. El mismo complemento en CC Siderometalurgia de Alicante, en el que se prevé que “este plus será percibido solamente por aquellos trabajadores que circunstancialmente y por exigencias del proceso industrial dejen de trabajar a incentivo, o bien cuando la clasificación de los puestos de trabajo, presenten dificultades para implantar el sistema de racionalización del mismo. Este plus deberá ser tenido en cuenta para determinar el salario en período de vacaciones y también se aplicará a técnicos, administrativos y subalternos”.

También el CC Siderometalurgia de Zaragoza, prevé que si las empresas trabajan sin incentivo deberá abonárseles un plus de 22% sobre el salario base, eso si no percibe otras cantidades adicionales al salario base que alcance dicho 22%.

Este mismo plus de “carencia de incentivos” se prevé en el CC Siderometalurgia de Rioja y va variando en atención a las distintas categorías profesionales. El convenio ofrece a las empresas elegir el sistema retributivo, de forma que las empresas pueden optar por relacionar el salario a la productividad o no.

El mismo complemento contiene el CC de Siderometalurgia de Guipuzcoa, pero no está pensado como en los anteriores casos para aquellas empresas que no midan el trabajo, sino para aquel personal que realice trabajos que no estén medidos.

5. DETERMINACIÓN DEL RENDIMIENTO MÍNIMO EXIGIBLE POR DEBAJO DEL CUAL EL TRABAJADOR PUEDE SER SANCIONADO

En el régimen sancionatorio el rendimiento adquiere protagonismo frente a la productividad, la negociación colectiva suele hablar de “disminución del rendimiento” como causa de despido del art. 54.2. e) ET, que lo sanciona con el despido disciplinario. En la mayoría de los convenios, la bajada del rendimiento o la productividad es una causa de despido¹⁵ sin que habitualmente se cuantifique cuál tiene que ser el descenso para que el trabajador sea sancionado.

Algunos de los convenios consultados en este sector que especifican el rendimiento exigible también sancionan como falta la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo, delimitando en cuanto deberá producirse dicha reducción. Así lo hace el CC de Siderometalurgia de Guipúzcoa que determina que un rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales) se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales. Un rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive, se considerará como falta grave si se produce

¹⁵ A. MOLINA, M. ESPÍN y P. NIETO, “Complementos salariales por mayor trabajo realizado y complementos vinculados a resultados de la empresa”, op. cit., p.34.

en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento. Un rendimiento menor a 90 U.C. tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. Por último, se refiere a la disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual que se considerará como falta muy grave.

Otro convenio que identifica el descenso que debe producirse del rendimiento es el CC de la Siderometalurgia de Valencia, que prevé que un rendimiento entre el 95% y el considerado normal se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales. Un rendimiento del 90 al 95% inclusive, se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. Un rendimiento menor del 90% del normal tendrá la calificación de falta muy grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

El CC de la empresa LEAR Automotive el rendimiento del trabajador por debajo del 100% se considera anormal y sancionable. Antes de proceder a sancionar el convenio en su art. 23 prevé que en los casos de rendimientos anormales, se realizará: a) un análisis de los motivos que pueden originar los rendimientos anormales; si los rendimientos anormales no son motivados por causas tecnológicas no imputables al operario, comportaran siempre la pérdida del plus de productividad y serán amonestados verbalmente; la reincidencia en tal sentido, conllevará la amonestación por escrito; en caso de persistir la situación de rendimientos anormales, serán objeto de una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante siete días; a los efectos que determina el artículo 95, apartado 14, de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se considera disminución no justificada en el rendimiento de trabajo, cuando dure dos días seguidos o veinte alternos, en un período de seis meses, no obtenga rendimientos normales.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente. No suelen pronunciarse los convenios en torno a cuál será el profesional que lo realice, sólo queda claro que una vez conocido el resultado ambas partes podrán elegir a uno de común acuerdo, cuyo dictamen sería inapelable.

También se sancionan los rendimientos mínimos en el CC de la Siderometalurgia de Orense, previendo que será sancionado todo trabajador que no alcance la actividad normal durante tres días consecutivos o 5 alternos en un período de 30 días, sin concretar qué debe entenderse por “actividad normal”. En cada caso, la empresa apreciará la gravedad de la falta a la vista de los hechos producidos. Sin cuantificar el

descenso del rendimiento sancionable encontramos el CC de Fontanería de Navarra en el que se dice literalmente: “se establece el principio de que la retribución y el rendimiento se corresponden, en consecuencia, los rendimientos inferiores a los mínimos exigibles darán lugar a la reducción proporcional del salario, independientemente de las sanciones a que reglamentariamente hubiere lugar”.

Tampoco se cuantifica el rendimiento por debajo del cual será sancionable, el CC de la Siderometalurgia de Burgos que deja claro que el bajo rendimiento no sólo le supondrá al trabajador pérdida de salario sino que además podrá ser sancionado (art. 69). Se califica de falta leve aquella en que se produce por una bajada de rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales y falta grave aquella en que se produce una bajada del rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales, siempre y cuando haya sido sancionado previamente por escrito como falta leve, por bajo rendimiento.

DELIMITACIÓN DEL BAJO RENDIMIENTO SANCIONABLE		
EMPRESA O SECTOR	Delimita cuál debe ser la bajada del rendimiento que será sancionable.	No delimita cuál será la bajada del rendimiento que se sancionará
CC Siderometalurgia de Valencia	X	
CC de la empresa LEAR Automotive		X
CC de la Siderometalurgia de Orense	X	
CC de Siderometalurgia de Guipúzcoa	X	
CC de la siderometalurgia de Burgos		X
CC de Fontanería de Navarra		X

6. LAS REGLAS DE “COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL” EN RELACIÓN CON LAS MODIFICACIONES RETRIBUTIVAS RELACIONADAS CON LA PRODUCTIVIDAD

El art. 26.5 LET establece la posibilidad de absorber y compensar salarios cuando éstos, «realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia». Según este precepto, al empresario se le confiere un derecho subjetivo a través del cual las mejoras salariales que el trabajador concreto disfrutaba sobre los mínimos imperativos pueden ser neutralizadas o reducidas en todo o en parte, quedando el empresario a través de esta técnica liberado de una acumulación progresiva de condiciones salariales más beneficiosas, de tal forma, que estas condiciones no pueden equipararse a un derecho pleno y consolidado.

La compensación y absorción sólo podrá efectuarse en "condiciones de equivalencia", debiendo darse una relación de correspondencia para que se produzca la neutralización del incremento salarial, lo que significa que aquellos factores no susceptibles de reconducción a tales condiciones de homogeneidad no podrán ser objeto de compensación. A estos efectos, la jurisprudencia ha considerado "partidas salariales homogéneas" todas las percepciones percibidas por el trabajador en concepto de salario base o complementos salariales incluidos en el art. 26.1 ET y, por ello, como regla general, estas percepciones son compensables y absorbibles.

El párrafo 3º del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, regula la figura de la consolidación de los complementos salariales o, lo que es lo mismo, si se mantiene el derecho a su percepción con independencia del trabajo realizado o del lugar de prestación de los servicios, partiendo de las siguientes reglas: por un lado, los complementos vinculados al puesto de trabajo y los fijados en relación con la situación o resultados de la empresa, no tendrán el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario y, por otro, los complementos relativos a las condiciones personales del trabajador y al trabajo realizado no vinculado al puesto de trabajo, tienen el carácter de consolidables (STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 febrero AS 2003\3241).

El rendimiento y la productividad se valoran para incrementar la retribución del trabajador, por ello la negociación colectiva oscila entre concederles o no la posibilidad de ser compensables o absorbibles ante condiciones más beneficiosas. Tenemos convenios que no permiten que se compensen o absorban las cantidades que estén motivadas por un mayor rendimiento o productividad -CC Arcelor Mittal España-, mientras en otros se guarda silencio al respecto, debiendo aplicarse en estos casos la regla general, que prevé que los complementos de cantidad y calidad de trabajo no son consolidables -art. 26.3 ET-.

Las partes, ya sea en acuerdo o en un convenio colectivo, pueden atribuirle un carácter u otro. El complemento de productividad garantiza un salario superior al previsto en convenio colectivo, por lo que suele regularse que esa subida sea absorbida por los distintos conceptos absorbibles existentes, al ser superiores a las cuantías establecidas en el convenio colectivo o al no estar recogidos en el mismo su pago obligatorio.

Esta posibilidad viene reconocida legalmente en el art. 26.5 del ET y ha sido ampliamente analizada por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, a través de numerosas Sentencias -STS de 6 de Marzo de 2007 (RJ 2007, 3644), de 26 de Marzo de 2004 (RJ 2004, 271, STS de 18 de Octubre 2007 (RJ 2007, 9313) , 5 de Noviembre 2007 (RJ 2007, 9211) , 27 de Diciembre 2007 (RJ 2008, 1793) o 21 de Enero 2008 (RJ 2008, 2070)- en ellas se mantiene que: «operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia». La doctrina jurisprudencial ha realizado una amplia tarea interpretativa del fenómeno de la absorción y compensación a lo largo de un nutrido número de resoluciones, en las que cabe considerar, en primer término, que normalmente la solución del caso que se resuelve en cada una de ellas, es objeto de un análisis muy concreto, ajustado a cada situación de hecho, y no siempre es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos.

La compensación y absorción «... ha tenido como objeto evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de forma que el incremento de un concepto salarial, contenido en una fuente normativa o convencional, quedaba neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta; así, el incremento del salario mínimo interprofesional es absorbido, y por lo tanto no acrece, el salario superior que percibiera ya un trabajador en base a lo previsto en el convenio o pacto regulador de sus condiciones de trabajo, y, por lo mismo, el incremento salarial previsto en un convenio colectivo es absorbido y queda neutralizado por el salario mayor que ya percibiera el trabajador afectado como consecuencia de gozar de un acuerdo particular entre él y su empresario. La absorción y compensación de salarios juegan, en principio, siempre que se establece un nuevo cuadro de retribuciones, en virtud de un acto normativo o convencional, pues para poder operar necesita, en cualquier caso la existencia de dos situaciones que permitan la comparación y, en su caso, la compensación o absorción de los incrementos, cual se desprende de la propia literalidad del apartado 5 del artículo 26 de referencia».

Además, la práctica convencional ha venido flexibilizando dicha exigencia legal, para ello, definen con claridad el contenido y alcance del tipo de regulación que amplía de forma considerable los límites de la compensación y absorción salarial, y en algunos convenios encontramos que se prevé que “todas las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las de cualquier índole que actualmente vengán disfrutando los trabajadores”.

Se ha planteado en algún convenio, fuera de este sector, que la compensación y la absorción también neutralicen, incluso condiciones no salariales. Esta posibilidad aparece expresamente admitida en el III Convenio Colectivo de la empresa *Digitex Informática, S.A.*, que señala que: “todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, así como con los aumentos que en el futuro pudieran concertarse como mejoras que superen las condiciones del convenio colectivo, salvo que expresa y concretamente se disponga lo contrario para el supuesto de que se trate”. Sin embargo, al respecto hay que decir que la doctrina de nuestros Tribunales viene considerando que quedan fuera del ámbito de la compensación y absorción, por no formar parte del salario, los conceptos retributivos que suelen incluirse bajo la denominación de “percepciones extrasalariales”.

Esta no es una opción admisible, de hecho el Tribunal Supremo, en sus más recientes sentencias, sigue insistiendo en que para que opere el instituto de la absorción y compensación constituye requisito necesario la homogeneidad de los conceptos salariales.

No obstante, este tipo de prácticas han sido admitidas, de forma aislada, por algún Tribunal Superior de Justicia. Así, la STSJ Cataluña 12-1-2009, Asunto Agrupació Mutua del Comerç I de la Indústria, en su convenio de referencia se incluía una cláusula del siguiente tenor: "las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio General, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o

naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles".

Considera este tribunal que "del tenor literal de esta previsión negociada se deduce, sin ningún género de dudas, que fue voluntad de las partes negociadoras admitir la compensación entre los niveles retributivos fijados en el convenio colectivo y en el contrato de trabajo, independientemente de la causa y naturaleza de los conceptos que lo integren, salvo que expresamente se prevea la no compensación de algún concepto retributivo, cosa que no consta acreditado que suceda con el denominado "complemento ad personam". Por tanto, el convenio de aplicación contiene un criterio amplio y comprensivo de la compensación y absorción.

No obstante, afirma el TSJ "la inclusión de esta norma en el Convenio no viola precepto alguno de derecho necesario, ni infringe derechos irrenunciables de los posibles trabajadores afectados. Y resultaría contrario a la lógica pensar que los contratantes del Convenio quisieron incluir en el mismo una disposición sin contenido o efectividad alguna".

Ahora bien, no es una buena práctica, porque el convenio está contemplando la posibilidad de compensación y absorción sin necesidad de que se dé la homogeneidad a que nos venimos refiriendo. El TSJ viene manteniendo que la doctrina jurisprudencial sigue un criterio amplio de la compensación y absorción, por lo que ésta debe aplicarse respecto a toda percepción económica que tenga naturaleza salarial y periodicidad fija y si bien por lo general esta fórmula no abarca a conceptos heterogéneos, cuyo devengo dependa de una mayor cantidad o calidad de trabajo, ha de estarse a la fórmula particular, si existe, en el Convenio Colectivo que rija la relación de las partes, de forma que si éste contiene un criterio aún más amplio que incluya en la compensación y absorción conceptos de diversa naturaleza, al mismo habremos de estar".

7. LAS MODIFICACIONES QUE AFECTEN A LOS CRITERIOS DE MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD SON DE CARÁCTER SUSTANCIAL

La alteración de los sistemas de medición del rendimiento o productividad o cualquier modificación del complemento de productividad puede afectar directamente a la retribución del trabajador, por ello nos planteamos el carácter sustancial o no de cualquiera de los cambios citados.

El régimen de modificaciones sustanciales establecido en el art. 41 ET califica expresamente de carácter sustancial a la alteración del sistema de remuneración del trabajador. El carácter indeterminado del concepto "sistema de remuneración" ha provocado que éste haya sido objeto de una interpretación amplia por parte de nuestros tribunales.

La jurisprudencia ha recordado que son modificaciones que afectan al "sistema de remuneración" aquellas que inciden en la forma de calcular y lucrar los diferentes conceptos retributivos que pueden percibir los trabajadores, de manera que se altere el sistema hasta entonces aplicado para el devengo de los diferentes pluses y complementos, afectando a su importe, alcance o naturaleza. El art. 41 se refiere a las

modificaciones que afecten al sistema de remuneración, esto es, a la modificación de la estructura salarial, pero no a su cuantía, pues no debe confundirse el “sistema de remuneración” con el “régimen salarial”.

La doctrina jurisprudencial ha venido considerando incluidos dentro de este ámbito, las modificaciones que afecten a: 1) Estructura de la retribución aplicable: por supresión o por sustitución de partidas salariales en sentido estricto –*ex* art. 26, apartados 1 y 3, del ET– (del salario base, o de cualquiera de los complementos salariales); siendo irrelevante a estos efectos que se trate de conceptos no consolidables (ni en el concepto, ni en la cuantía). 2) Percepciones o beneficios extrasalariales, el TS las considera comprendidas en el ámbito de las modificaciones sustanciales en la medida en que una reducción o supresión de las mismas tiene o podría tener a la postre el mismo impacto desestabilizador de la economía personal o familiar del trabajador que una reducción directa del salario en sentido estricto, e incluso superior, si la modificación afecta a prestaciones sociales de devengo y disfrute diferido, en la medida en que las mismas suplen al salario en situaciones de inactividad. 3) Variables o factores de cálculo del salario, que son aquéllas que, no suponiendo necesariamente una modificación del «sistema» de remuneración, inciden directamente en el proceso de determinación del salario (así, las modificaciones de los tipos, bases de cálculo, tarifas, escalas o tablas de referencia y, en general, la alteración de los presupuestos objetivos concretos de devengo y cuantificación de las distintas partidas. 4) La cuantía salarial. 5) El medio de pago o condiciones de disfrute de percepciones en especie (salariales o extrasalariales).

Serían modificables los aspectos cualitativos de distribución interna de las partidas salariales, es decir, la estructura del salario, e inmodificable la que incidiera sobre los aspectos cuantitativos de la propia retribución, esto es, el monto total del salario a percibir por el trabajador.

En la STS 20-1-2009, Asunto Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón, se pretendía la modificación de un plus cuyo origen no estaba en un acuerdo o pacto colectivo, sino que había nacido de una decisión unilateral de la empresa con efectos colectivos: el trabajador sabía que contaba, sin condicionamiento alguno, con el 40% mensual fijo de la retribución variable, sin perjuicio de las ulteriores liquidaciones trimestrales, semestrales o anuales y que, además, el mismo, no se le llegaba a descontar aun cuando no se consiguiera los objetivos empresariales previstos. Ese 40% suponía la cantidad de 573,15 euros al mes, lo que le permitía estructurar su economía personal y doméstica con unos márgenes de seguridad financiera, de lo que se han visto privados los trabajadores por la decisión adoptada unilateralmente por la empresa. A la vista de estas circunstancias, la decisión unilateral de condicionar la percepción mensual de la retribución variable mensual a la previa consecución de un determinado número de ventas en el mes anterior, supone una alteración sustancial de las condiciones del sistema retributivo establecido en perjuicio del trabajador. El Tribunal afirma expresamente que aun no habiéndose modificado el sistema retributivo establecido en la

empresa, esta última ha alterado sustancialmente las condiciones salariales y para ello debería haberse sometido al procedimiento del art. 41 ET¹⁶.

En la misma línea de la anterior sentencia, hay que calificar de modificación sustancial de las condiciones laborales, la decisión empresarial de pasar de ser fijo el 100% del salario a serlo sólo el 90% fijo y el 10% dependiente de que no se produzcan pérdidas -sentencia de la Audiencia Nacional nº 45/2011, de 10 de Marzo-. En este asunto se demuestra que los trabajadores afectados por el conflicto, perciben retribuciones fijas superiores a las previstas en los convenios colectivos de aplicación, lo que permite descartar que la medida controvertida haya supuesto un descuelgue de las retribuciones del convenio de ámbito superior a la empresa, habiéndose probado, por otra parte, que el 10% de las retribuciones fijas, que venían percibiendo, se ha deducido de sus gratificaciones voluntarias, debiendo, descartarse, por tanto, que la medida empresarial haya incidido en los conceptos retributivos establecidos en los convenios aplicables, debiendo resaltarse, a estos efectos, que dicho extremo no se cuestionó, en ningún momento, por los actores, lo cual nos permite concluir que la medida debatida incide directamente sobre su sistema de remuneración, que ha dejado de ser fijo al 100% para serlo solamente en el 90%, introduciéndose dos conceptos retributivos que se relacionan directamente con los resultados de la empresa, variándose, de este modo, su estructura salarial, a tenor con lo dispuesto en el art. 26. 3 ET.

Así, el 10% de las retribuciones se percibirá, siempre que la empresa no tenga pérdidas, introduciéndose un concepto retributivo de nueva creación, denominado "bonus", que se percibirá siempre que la empresa alcance unos beneficios del 0, 5% en el ejercicio 2011 y que supondrá hasta un máximo del 15%, lo que nos permite concluir que no se ha producido, como se denuncia en la demanda, una reducción del 10% de las retribuciones, sino una modificación del sistema retributivo, condicionado a los resultados de la empresa, que podrá producir un 10% de las retribuciones, si no se producen pérdidas y que podrá incrementarse hasta un 15% a partir del 0, 5% mínimo de rentabilidad empresarial sobre facturación, calculado para 1/3 parte del excedente de dicha rentabilidad, de forma proporcional e individual y hasta el porcentaje máximo ya citado.

Estamos, por tanto, ante una modificación sustancial, prevista en el art. 41.1.d ET. En ese caso la empresa deberá probar que tiene causa –económica, técnica, organizativa o de producción- para justificar la medida. El tribunal estima que concurre tanto la causa económica, cuanto la causa productiva, exigida por el artículo citado, ya que se ha probado sólidamente que la empresa se encuentra actualmente en una situación económica negativa, por cuanto se ha demostrado la concurrencia de pérdidas globales en 2009 y 2010 y pérdidas sostenidas en la sucursal española desde el año 2007 al año 2010 inclusive, debiendo recordarse, a estos efectos, que las pérdidas globales en la empresa solo son exigibles para extinguir contratos, pero no para la modificación

¹⁶ Sobre este tema se ha pronunciado en detalle: J. MERCADER UGUINA, “Políticas salariales y negociación colectiva en tiempos de crisis”, www.mtin.es.

sustancial de condiciones de trabajo, tal y como se defendió en la jurisprudencia citada más arriba, que se viene reiterando pacíficamente, por todas, STS 11-11-2010, rec. 231/2009, ROJ 7464/2010).

Por consiguiente, como el art. 41.1 ET exige únicamente, para acreditar la concurrencia de causa económica, que la medida contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa, al haberse acreditado que ya concurre una situación económica negativa plena en la sucursal española y sostenida en los dos últimos ejercicios para la totalidad de la empresa, debe concluirse que concurre claramente la situación económica negativa, que justifica la medida impuesta.

La empresa demuestra que ha tenido una reducción significativa en el volumen de ventas, que se han reducido desde 9.114.130 euros en 2009 a 8.115.459 euros en 2010, debe concluirse la existencia de cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, concurriendo, por tanto, causa productiva, siendo patente a juicio del tribunal, que la medida, tomada por la empresa, contribuirá a mejorar su situación y perspectivas a través de una mejor organización de sus recursos, que favorecerá su posición competitiva en el mercado, así como una mejor respuesta a los requerimientos de la demanda, tratándose, de una medida proporcionada y razonable, aunque extienda ciertamente a los trabajadores parte del riesgo empresarial, puesto que dicho riesgo se relaciona con los resultados de la empresa, quien pudiendo haber extinguido puestos de trabajo, se ha limitado a reducir sus costes, pero solamente si se producen pérdidas, ya que si no fuera así, los trabajadores percibirán íntegramente el 10% de sus anteriores retribuciones fijas, introduciéndose otro concepto retributivo, denominado "bonus", que mejorará claramente las retribuciones de los trabajadores, siempre que se alcancen unos determinados beneficios. Se impone, por tanto, la total desestimación de la demanda.

La vía del art. 41 ET se encuentra también abierta para posibles modificaciones establecidas por pacto de empresa. En la sentencia del TS de 6 de Octubre 2009 - Asunto modificación del régimen de las primas de producción establecido en un pacto de CEGASA- se decide si la modificación del régimen de primas de la producción, establecido en un pacto de empresa, requería el acuerdo con los representantes de los trabajadores, en los términos establecidos en el art. 41.2. párrafo 3.º ET o era suficiente el procedimiento previsto en el n.º 4 de dicho precepto.

La sentencia considera que la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto sólo podrá producirse de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto a las materias que autoriza el art. 41.2 ET; mientras que la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, derivadas de cualquier otra fuente diferente del convenio estatutario, puede ser acordada por el empresario, una vez finalizado el período de consultas que establece el art. 41.4 ET.

En esta línea tiene un especial interés la sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de Septiembre de 2009 -Asunto Ericsson-. En ella, la Audiencia concluye que se han cumplido por parte de la empresa los requisitos formales exigidos por el art. 41.4 ET en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La empresa convocó a los representantes de los trabajadores (tanto a los unitarios como a los sindicales), la

duración del periodo de consultas sobrepasó con creces el mínimo obligatorio de 15 días, las consultas versaron sobre las causas motivadoras y consecuencias de la decisión empresarial y se actuó de buena fe para intentar llegar a un acuerdo. Por otra parte, las medidas adoptadas, que no afectan al salario fijo de los empleados sino solo a los variables, bono, guardias concepto que comprende diversas situaciones y beneficios sociales, resultan adecuadas para una mejor organización de los recursos y por ello, la mejora de la productividad. La empresa pretende la unificación de condiciones de trabajo de toda la plantilla y del cuadro aportado se desprende que son más los trabajadores que mejoran su situación que los que pierden con las medidas. En la supresión de los beneficios sociales, que no disfrutaban la mayoría de la plantilla, se ofrece compensación.

En los Tribunales Superiores de Justicia se encuentran sentencias que aceptan expresamente la posibilidad de que se pacte con la representación de los trabajadores una reducción de salario en atención a la situación económica de la empresa. La STSJ Castilla-La Mancha, 17-10-2002 (AS 1118/03) porque admite que “los pactos suscritos entre empresa y comité en el marco del período de consultas previo al expediente sobre cuestiones ajenas al mismo (como lo es una reducción salarial de los trabajadores al objeto de limitar las extinciones de contratos en la próxima anualidad), tiene todo el valor que deriva de la legitimación de las partes negociadoras”. También la STSJ Castilla León /Valladolid 19-12-1995 (AS 4561) admite la validez de un pacto entre todos los trabajadores y la empresa en el que se decide reducir el salario un 30% en razón a la crisis que atravesaba la empresa. No admite esta situación el TSJ País Vasco 31-10-2000 (JUR 46332), negando la validez del pacto colectivo de reducción de salarios, pero la razón es que no se siguieron los trámites del art. 41 ET.

7.1.¿Condición más beneficiosa?

Otra alegación muy frecuente entre los trabajadores afectados por estas alteraciones relacionadas con el complemento de productividad es la naturaleza de “condición más beneficiosa”. Pero para que sea así es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho» y debe probarse, «la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo».

La incorporación al nexo contractual de ese beneficio es lo que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 11 de septiembre de 1992). Añadiendo también la doctrina de esta Sala que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada

en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente-, más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea"¹⁷.

8. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES RESPECTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El derecho a la información sobre esta materia es especialmente controvertido, porque los complementos que miden la productividad individual del trabajador pueden provocar importantes diferencias retributivas entre un trabajador y otro y esconder, en algunos casos, discriminaciones.

El primer obstáculo con el que se encuentran los representantes legales de los trabajadores cuando quieren conocer las cuantías que se abonan por estos conceptos es el "derecho a la intimidad". La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 7 de junio de 2006¹⁸, realiza un amplio resumen de la doctrina constitucional sobre el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal, como límites al derecho a la información de los representantes de los trabajadores, basándose esencialmente en los argumentos de la tan conocida sentencia del Tribunal Constitucional 142/1993, de 22 de abril¹⁹ o de las sentencias de este Tribunal 99/1994, de 11 de abril²⁰ y 186/2000, de 10 de julio²¹. Las consideraciones efectuadas por el Tribunal Constitucional son recogidas por la Audiencia Nacional, que al respecto, afirma:

Por un lado, que ni el derecho fundamental a la intimidad personal, ni el derecho a la protección de datos de carácter personal son absolutos, pudiéndose y debiéndose, dentro de la relación jurídico-laboral, modularse e incluso limitarse.

Por otro, que el derecho fundamental a la intimidad es exigible en el ámbito de las relaciones laborales, y otorga una facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones, salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, ya que corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno. En este sentido, no resulta violado el derecho a la intimidad personal si se imponen a la persona limitaciones de su libertad como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas

¹⁷ Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social), Sentencia nº 707/2009 de 30 abril, AS 2009\2130.

¹⁸ AS 2006, 2223. Sentencia comentada por P. RABANAL CARBAJO, "Derechos de información de los representantes de los trabajadores. Condiciones económicas precisas de los contratos. Deben comunicarse aun en contra de la voluntad de los trabajadores afectados», *Aranzadi Social*, núm. 14/2006.

¹⁹ RTC 1993, 142.

²⁰ RTC 1994, 99.

²¹ RTC 2000, 186.

que el ordenamiento regula, remitiendo a la justificación suficiente en aras a tutelar intereses constitucionalmente protegibles, junto al principio de proporcionalidad aplicable.

El derecho fundamental a la intimidad recogido en el artículo 18 CE incluye en su ámbito de protección la llamada intimidad retributiva, pero la protección constitucional de la reserva de los datos económicos, como datos íntimos está en función de la protección de la privacidad, que es también protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo.

Las reglas del consentimiento de la persona afectada no se aplican al derecho a la información de los representantes de los trabajadores, respecto de datos de los trabajadores que debe facilitarles el empresario -aunque se trate de información retributiva- para realizar sus facultades de vigilancia y control. Por una parte, no se consideran datos sensibles ni especialmente protegidos, por lo que se aplicaría la excepción de la regla del consentimiento prevista en el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 15/1999 -cuando los datos «se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento»-; y, por otra parte, no se precisa el consentimiento en cuanto a la comunicación de datos a terceros, en la medida que los representantes de los trabajadores no se consideran como terceros y que, según el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, quedan exentos de consentimiento cuando la comunicación se fundamente en obligaciones legales, como es el caso de los representantes de los trabajadores (art. 64.1.8.a).

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco resuelve de forma un poco «ligera» las diversas cuestiones planteadas por la empresa recurrente -Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, SA- respecto a si su negativa a facilitar a una sección sindical la información sobre las retribuciones de incentivos y complementos de productividad de los empleados constituye o no una vulneración del derecho a la libertad sindical o si su actuación respetó el derecho a la intimidad y protección de datos de carácter personal de aquéllos.

Esa ligereza en la fundamentación de la sentencia no se imputa respecto de la resolución del fondo del asunto -el derecho a la intimidad y protección de datos de carácter personal como límites del derecho de información sindical en el ámbito de las relaciones laborales-, ya que aplica la doctrina constitucional sobre la materia (aunque sin excederse en sus argumentaciones), sino en cuanto a las excepciones planteadas. Así, respecto a la excepción invocada de incompetencia de jurisdicción por razones materiales, en la medida que la cuestión de fondo también afecta a funcionarios públicos de Correos, la Sala podría haber analizado la incidencia de la naturaleza jurídica de la empleadora tal y como lo ha realizado el Tribunal Supremo en diversas sentencias sobre contratación temporal²² .

²² Ver la STS de 30 abril 2007 (RJ 2007, 4154) sobre contrato de interinidad por vacante.

En este sentido, cabe recordar que ya la propia Sala, en su sentencia de 15 abril de 1992²³, había entendido que no se vulnera el derecho a la intimidad personal cuando un comité de empresa solicita al empresario las tablas salariales por categorías, en función de sus facultades de vigilancia y control, en que no puede realizarse una lectura restrictiva de sus competencias en cuanto al derecho de recibir información para el eficaz desempeño de sus tareas de defensa de todos los trabajadores, y que la «intimidad no equivale a autonomía o apartamiento, de manera que haga del individuo un ser aislado del resto en sus relaciones sociales o profesionales, y en concreto, su pertenencia al mundo del trabajo, le sumerge en una organización productiva quedando su autonomía limitada por una regulación estatal o convencional que no les es extraña y de la que no puede abstraerse».

9. CONCLUSIONES

1. Por diferentes razones, algunas relacionadas con la globalización, tales como: impulsar el crecimiento económico, garantizar la pervivencia de las empresas y mantener el empleo, está cobrando cada vez más impulso el complemento salarial vinculado a la producción, que se considera necesario para una mayor implicación de los trabajadores en la actividad que desarrollan. Sobre este punto se pronuncia el Informe Mundial sobre salarios 2010-2011 sobre Políticas Salariales en Tiempos de Crisis” elaborado por la OIT, en el que además se examinan las tendencias mundiales en salarios durante los años de la crisis económica y financiera internacional.
2. En el citado informe de la OIT se prueba que en un número considerable de países los salarios reales aumentaron a pesar del descenso en productividad, por lo que no existe una relación inevitable a corto plazo entre los salarios y la productividad laboral.
3. No obstante, pese a la demostrada inexistencia de relación en el corto plazo entre salario y productividad laboral, existe una tendencia en las relaciones laborales a incorporar la productividad como un elemento cada vez más determinante a la hora de definir las remuneraciones de los asalariados, especialmente cuando se trata de determinar los incrementos de las mismas.
4. La productividad se puede medir, ya sea para fijar el salario mínimo, ya sea, para percibir un complemento que mejore cuantitativamente la retribución mensual del trabajador. En algunos convenios, la variable “productividad” determina parte del salario base, mientras en otros, sirve para percibir un importante complemento salarial. En la mayoría de los convenios sectoriales, se propone que la productividad condicione la cuantía del salario base o que se mida para pagar un complemento extraordinario denominado “productividad”, mientras en los de ámbito empresarial se mide la productividad para complementar el salario.
5. En los sistemas de retribución variable, donde parte del salario base depende del logro de los niveles de productividad, a fin de evitar que se pueda producir un descenso

²³ AS 1992, 1825.

demasiado pronunciado del salario, se garantiza que los trabajadores disfruten de un mínimo del salario base pactado en convenio.

La parte más importante del salario, cuantitativamente hablando, debe ser fija, porque no olvidemos que la relación laboral entre empresario-trabajador se caracteriza por la “ajeneidad en los riesgos”, que los debe asumir una de las partes –el empresario–.

6. Tanto el sistema de retribución variable como el de carácter fijo, tienen sus ventajas e inconvenientes. Los beneficios del primero son el aumento de la identificación del trabajador con su empleo, porque afecta de una forma directa a su estatus y a los derechos que percibe por el mismo y a favor del segundo, que es una forma de evitar que se proyecten sobre el empleado los riesgos que debe asumir la empresa. En cuanto a los inconvenientes hay que señalar que las retribuciones fijas pueden producir cierta tendencia a minimizar el esfuerzo y la dedicación del trabajador, porque proyectan sobre el empleado una sensación de que nada está en juego y que su nivel retributivo no depende de su dedicación ni de su acierto. En cuanto a las desventajas de las retribuciones variables nos encontramos que pueden «quemar» al empleado en una espiral productiva sin límites, como una condición de carrera lo que a su vez hace poco solidaria a la organización cuando el empleado se encuentra en períodos de menor actividad o de merma de su salud y condiciones de pleno empleo que pueden conducirle a una situación de merma retributiva, tan evidente, que apenas considere el trabajo como una forma de aseguramiento de sus necesidades vitales; además este sistema genera una excesiva individualización de los salarios que podría derivar en discriminaciones indirectas, la más importante es el desplazamiento del riesgo empresarial hacia el trabajador, que tiene un comportamiento más propio de los emprendedores que de los asalariados.

7. En cuanto al procedimiento para la imposición de un sistema retributivo basado en la productividad se pronuncian sólo algunos convenios. El establecimiento de una relación entre salario y productividad está directamente relacionada con la “organización del trabajo” y con la “medición del rendimiento” y ambos son temas que están tradicionalmente reservados al poder de dirección, de forma que es el empresario el que monopoliza la toma de decisiones en estas materias, en consonancia con lo establecido en los arts. 5 y 20 ET, aunque con la participación de la representación de los trabajadores, art. 64.1.4º d) ET.

8. Atendiendo esta exigencia legal de participación colectiva, en algunos casos se crean comisiones “ad hoc”, denominadas “comisiones de productividad”, para resolver las desavenencias que puedan surgir en la implantación de los nuevos sistemas de organización que afecten a la retribución, basados en el rendimiento y la productividad de los trabajadores, también intervienen en la revisión de métodos y tiempos de trabajo que ya estuvieran impuestos en la empresa, en la determinación de los períodos mínimos de aprendizaje desde que se imponga el nuevo método de trabajo, etc. Los convenios atribuyen a estas comisiones fundamentalmente funciones de participación en la implantación y el seguimiento del sistema; de resolución de litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer o de los problemas que pudieran aparecer en el funcionamiento y la aplicación del sistema de incentivos. Sería importante que a esta comisión se le atribuyan funciones relacionadas con la formación.

En general, se prevé que tanto para implantar un sistema retributivo basado en el rendimiento, como para modificar alguno de sus aspectos fundamentales (estudio de métodos, de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo), el empresario deberá informar previamente a los representantes legales. Ambas partes pueden constituir una comisión paritaria en un plazo de 15 días, que podrá aceptar o disentir de la propuesta. En el segundo caso –disentimiento- podrán debatirlo durante 15 días más y si no acuerdan “ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje, si el desacuerdo persiste y no se acude a un arbitraje se estará a lo previsto en la ley vigente.

9. Cuando la productividad sólo se mide para pagar un complemento al trabajador, la primera duda que se plantea está en relación con su delimitación conceptual. Las diferentes denominaciones que recibe este complemento no nos permiten reconocerlo fácilmente: plus de rendimiento, incentivo o prima de productividad, plus de actividad, plus de cantidad y calidad en el trabajo, plus de especial dedicación, incentivo por ventas, plus convenio, etc

10. Es importante que se determine bien qué se va a pagar con este complemento. El convenio debería dejar claro que a través de este complemento se paga el dominio de las tareas y habilidades específicas de los empleados relacionadas con una o varias de sus competencias y no en relación con el puesto que ocupan, es un complemento ligado al rendimiento –individual o colectivo-. El “rendimiento” está relacionado con el esfuerzo que supone para un trabajador o para un grupo de trabajadores la realización de un trabajo –que será mayor o menor-; mientras que la “productividad” está más vinculada a los resultados de la actividad, considerada a nivel de empresa o de centro de trabajo. Algunos convenios sólo miden la productividad que atiende a los resultados económicos de la empresa, ello significa que su abono queda vinculado al éxito o fracaso de la gestión empresarial y no a la habilidad o destreza del trabajador en su puesto de trabajo.

También es habitual encontrar convenios en los que la productividad está relacionada con la ausencia de absentismo, de forma, que lo cobran sólo cuando no se han ausentado del trabajo más de unas determinadas horas al mes.

11. Para garantizar la objetividad de este complemento y así limitar la discrecionalidad empresarial en su pago, los convenios deberían referirse a: los trabajos susceptibles de generar el complemento, su carácter colectivo o individual, los criterios determinantes de su devengo porque esta es una garantía para el trabajador, el nivel mínimo de productividad exigido para devengar esta parte del salario y el máximo a partir del cual la cuantía queda congelada, las consecuencias de la imposibilidad de percibir el complemento por culpa no imputable al trabajador.

La falta de regulación de estas cuestiones amplía injustificadamente el margen de discrecionalidad empresarial, lo que se agrava cuando los convenios hacen depender el devengo del complemento de productividad exclusivamente de la voluntad de la empresa.

12. Los convenios no siempre extienden el complemento de productividad a todos los trabajos que se efectúan en la empresa, en ocasiones, sólo están afectados por el complemento determinadas categorías o grupos profesionales.

13. Los criterios de medición del rendimiento necesario para percibir el complemento pueden ser individuales o colectivos. Si el criterio de medición es individual los salarios serán muy variados entre los trabajadores. El carácter personalista y subjetivo del complemento de productividad permitirá al empresario de forma discrecional y atendiendo al cumplimiento de los requisitos necesarios proceder a su adjudicación de forma individualizada, atribuyendo o no este complemento retributivo a determinados trabajadores y en determinadas ocasiones y períodos: Ello permite que determinados trabajadores que desempeñan puestos de trabajo de contenido idéntico al de otros puedan quedar diferenciados ante tal retribución, tanto en su reconocimiento como en su importe, consecuencia de valorarse en ella el acierto, dedicación y entrega con que el trabajador acomete su trabajo. Por estos inconvenientes son más interesantes los criterios de medición colectivos.

La fijación de un sistema de objetivos de carácter colectivo supone el establecimiento de un esquema de objetivos a compartir por un grupo de empleados. Este sistema permite que todos los trabajadores pertenecientes a ese grupo participen por igual en la distribución de la contraprestación económica que corresponda, pero ello también supone que los objetivos no se alcancen por causas imputables a todos o algunos de los miembros del grupo, en cuyo caso, ninguno percibirá el complemento, desplazándose, una vez más el riesgo empresarial a los empleados.

14. La vinculación del complemento de productividad al rendimiento del trabajador puede plantear algún problema cuando la actividad no pueda realizarse a pleno rendimiento por culpa no imputable al trabajador. A estas situaciones deberán dar soluciones los convenios a fin de evitar perjuicios económicos al trabajador.

15. La mayoría de las estructuras salariales contenidas en los convenios están pensadas para aplicar el complemento de productividad, en muchos casos el salario está en función del alcance de los objetivos fijados, pero los convenios no suelen obligar a las empresas a seguir esa estructura, por ello establecen el denominado “complemento por carencia de incentivo”, que deberá abonarse en aquellas empresas en las que no se pague el citado complemento. La existencia de este complemento “sustitutorio” demuestra que los salarios están fijados por debajo de la cantidad debida, a fin de que sean complementados con los complementos de productividad y para los supuestos en que no se sigue ese sistema de medida, se está garantizando al trabajador un complemento distinto que no mide su rendimiento, sino que viene a completar su salario.

16. En el régimen sancionatorio previsto en los convenios colectivos, el rendimiento adquiere protagonismo frente a la productividad, la negociación colectiva suele hablar de “disminución del rendimiento” como causa de despido del art. 54.2. e) ET, que lo sanciona con el despido disciplinario. En la mayoría de los convenios, la bajada del rendimiento o la productividad es una causa de despido sin que habitualmente se cuantifique cuál tiene que ser el descenso para que el trabajador sea sancionado.

No sucede lo mismo en los convenios consultados en este sector, que especifican el rendimiento exigible sancionando, como falta muy grave, la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo.

17. Teniendo en consideración que atendiendo a criterios legales el complemento de productividad es compensable y absorbible, sería interesante que se pactara que sólo lo podrá ser por otros conceptos homogéneos.

18. La alteración de los sistemas de medición del rendimiento o productividad puede afectar directamente a la retribución del trabajador, por ello nos planteamos el carácter sustancial o no de cualquiera de los cambios citados. El régimen de modificaciones sustanciales establecido en el art. 41 ET califica expresamente de carácter sustancial a la alteración del sistema de remuneración del trabajador. El carácter indeterminado del concepto “sistema de remuneración” ha provocado que éste haya sido objeto de una interpretación amplia por parte de nuestros tribunales.

La jurisprudencia ha recordado que son modificaciones que afectan al “sistema de remuneración” aquellas que inciden en la forma de calcular y lucrar los diferentes conceptos retributivos que pueden percibir los trabajadores, de manera que se altere el sistema hasta entonces aplicado para el devengo de los diferentes pluses y complementos, afectando a su importe, alcance o naturaleza. El art. 41 ET se refiere a las modificaciones que afecten al sistema de remuneración, esto es, a la modificación de la estructura salarial, pero no a su cuantía, pues no debe confundirse el “sistema de remuneración” con el “régimen salarial”.