

De salarios, bandas y retribuciones individualizadas

En los últimos años la dirección de AXA ha venido desplegando toda una panoplia de medidas tendentes a la individualización de las relaciones laborales. La introducción de la llamada evaluación de desempeño y, después, el sistema de bandas, tiene por objetivo a largo plazo la sustitución del sistema de remuneración según un acuerdo colectivo global por un sistema individualizado.

¿Por qué este interés? La razón es clara: el sistema actual establece la remuneración del trabajador vía negociación colectiva. Ello permite establecer unas cantidades fijas por categoría que garantizan su remuneración. Dependerá de la capacidad de movilización y presión del colectivo y sus organizaciones sindicales que las condiciones sean mejores o peores.

Este es básicamente el sistema establecido que permite un mínimo de garantías en las relaciones laborales donde el peso del poder está siempre del lado de la empresa, un sistema que viene respaldado por el ordenamiento legal vigente.

El sistema individualizado de relaciones laborales que AXA impulsa y pretende que sustituya al colectivo, implica la valoración individual de la aportación a la rentabilidad empresarial y que sea esta valoración la que determine el salario. La primera ventaja para la empresa es el evidente desequilibrio de poder entre las partes. Si el colectivo de trabajadores tiene una capacidad de presión, aunque esta sea limitada, el individuo está totalmente a la merced de la voluntad empresarial y por tanto las únicas reglas válidas son las que marca la empresa. Se produce una clara indefensión del trabajador ante la voluntad empresarial.

¿Como se “vende” este sistema a los trabajadores? Existen prácticas muy estudiadas de cómo convencer a las personas de la bondad de las medidas propuestas por pérfidas que sean las intenciones. Obsérvese que, por ejemplo, en los comunicados, circularse o cualquier otro tipo de información facilitada por la empresa se tiene especial cuidado en no utilizar la palabra trabajador. No es una actitud gratuita. Psicológicamente la utilización, como hace AXA, de la palabra “colaborador” introduce la idea de que empresa y trabajador comparten intereses y no existe ningún conflicto entre ellos. Se niega por tanto la posible existencia de intereses contrapuestos, se niega la realidad.

Es normal que la valoración que hace uno de sí mismo sea alta y también es normal el deseo de mejorar en lo posible nuestra vida. Esas dos características habituales en cualquier persona son utilizadas para validar la negociación individual. Si pienso que mi trabajo está infravalorado y considero que, en relación a los demás, también lo estoy yo, la primera puerta para considerar la relación laboral individualizada como positiva ya está abierta. Y entrar por esta puerta conduce inevitablemente a la sobreexplotación.

Cuando hablamos de sobreexplotación es frecuente que la asociemos a imágenes propias del tercer mundo. Pero la sobreexplotación también es propia del primer mundo. No necesariamente implica una remuneración baja. Es más, puede estar asociada a una alta remuneración, al menos desde la perspectiva del total mensual y/o anual percibido. Lo que no quiere decir que el salario/hora sea alto. Si personal con altas retribuciones dedicaran unos momentos a calcular la relación entre el tiempo dedicado a su actividad laboral y lo percibido por ello podrían llevarse una desagradable sorpresa al constatar

que su salario/hora es muy inferior al esperado (en algunos casos puede llegar a ser poco más o menos el de un peón no cualificado).

Pero esta situación tiene más implicaciones. La presión que suele generar esta sobreexplotación se manifiesta con la aparición de stress y/o depresión que con frecuencia puede desencadenar otros problemas, como los cardiovasculares.

A todo ello hay que añadir que el exceso de tiempo dedicado al trabajo va en detrimento de tus relaciones y actividades familiares, sociales y personales. Si tenemos en cuenta que la lucha por limitar la jornada laboral a ocho horas a finales del siglo XIX costó incluso la vida a muchos trabajadores, no deja de resultar penosa la falta de conciencia y responsabilidad de quienes de forma tan necia infravaloran este derecho.

Mención a parte merecen quienes hacen del trabajo su vida. En lugar de considerarlos un ejemplo deberían ser calificados por lo que realmente son: adictos, es decir igual que un drogodependiente, un alcohólico u un ludópata. Enfermos que deberían someterse a un tratamiento. Ello da lugar a un ejemplo más de la doble moral empresarial: como el adicto al trabajo es rentable, se le ensalza. Las demás adicciones con mucha frecuencia se criminalizan.

Por otra parte, lo que parece ignorar mucha gente es cual es el objeto del contrato laboral: nuestra fuerza de trabajo. Lo que nosotros vendemos al empresario a cambio del salario es nuestra capacidad de trabajar, no el resultado del mismo. Y esto es totalmente lógico. Corresponde al empresario la toma de las decisiones de que, cómo, cuando, con que medios en relación a su actividad económica y dependerá de su acierto en las decisiones la obtención de los resultados deseados. En demasiadas ocasiones los resultados de nuestra actividad no dependen directamente de nuestro trabajo, si no de elementos externos o terceras personas. Y este es también un método de sobreexplotación.

Es por todo ello que nos manifestamos rotundamente en contra de la individualización de las relaciones laborales y la vinculación de las retribuciones a resultados. Estas prácticas siempre representan un menoscabo de los derechos laborales y por tanto no podemos en ningún caso avalarlas