

ORIENTACIONES PARA EL CONVENIO COLECTIVO
DEL METAL DE GUIPUZCOA

enero 1965

ALGUNAS ORIENTACIONES PARA EL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL DE GUIPUZCOA

1.- OBSERVACIONES GENERALES

Los trabajadores y los empresarios, en su calidad respectiva de factores de producción, de trabajo los primeros y del capital y gestión los segundos, tratan de superar mediante el convenio colectivo el alcance y el sentido del contrato de trabajo de vinculación individual y puramente mercantil. En el convenio colectivo se trata de fijar las condiciones del factor trabajo como el elemento más noble que concurre a la constitución de la empresa como unidad productiva.

El DESARROLLO ECONOMICO es una necesidad y un imperativo insoslayable que se impone al presente con la perspectiva de cuando menos un desdoblamiento del actual patrimonio social nuestro al cabo de diez o doce años próximos. Estamos implicados todos en este proceso del desarrollo, que ha de nutrirse con las tasas de inversión, que a su vez deberán proceder en nuestro caso de rentas de capital y trabajo: es decir, nuestras empresas seguirán creciendo como en el pasado con la fórmula de autofinanciación. Es difícil que sea tolerable con el grado de desarrollo actual de conciencia social y de sensibilidad que la atribución del patrimonio procedente de la autofinanciación fuera de los actuales titulares de las empresas guipuzcoanas. Además en buena doctrina social cristiana la autofinanciación no puede eludir la servidumbre social.

Hemos de contar con la apetencia de mejora progresiva del nivel de vida de nuestra población laboral, que es un gran resorte de crecimiento, que para hacerlo viable en condiciones de estabilidad monetaria, de auténtico equilibrio, ha de poder financiarse con rentas de capital y trabajo. No hemos de seguir pensando que los trabajadores han de ser siempre ciudadanos de segunda categoría, obligados a desenvolverse al nivel de las rentas de trabajo racionadas en función de las exigencias de desarrollo y estabilidad monetaria ~~injustas~~, sino hay que darles acceso a la propiedad de bienes económicos, de los capaces de reproducirse, al objeto de que disfruten de los resultados de su propia austeridad y sacrificio.

Será bien aceptado por los trabajadores el desdoblamiento de su remuneración, de las rentas correspondientes al factor trabajo, en salario de inversión y de consumo para que mediante esta providencia administrativa se pueda aplicar la autofinanciación mediante un juego administrativo limpio, ya que no es concebible en la inmensa mayoría de nuestras empresas su subsistencia y desarrollo futuros sin apelar a un proceso de autofinanciación. Es más, ni es deseable en nuestra actual conjuntura atenuar la capitalización tanto para afianzar los puestos de trabajo existentes como para poder hacer frente a las necesidades previsibles de competencia.

No podemos olvidar que al margen de las contingencias puramente económicas necesitamos enfrentarnos con la promoción de un nuevo orden social más en consonancia con la dignidad del trabajo y la libertad y la paz social están condicionadas por las expectativas que pudieran tener hoy las masas trabajadoras en orden al futuro por vía de una evolución pacífica, pero que deberá ser más ágil y satisfactoria que en el futuro por simple exigencia de la aceleración histórica que afecta a todos los aspectos de la vida humana.

2.- ARMONIA O TIRANTEZ

Las protestas más o menos elocuentes de paz son estériles mientras no conduzcan a la adopción de nuevas fórmulas de convivencia y colaboración social.

No se puede pretender que los trabajadores atemperen sus aspiraciones cara a los resultados de su colaboración, que realmente les son imputables, sin hacer viable su participación en el patrimonio ~~resultante~~ de forma equitativa.

La ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ha de velar por la estabilidad monetaria, ha de poder exigir a todos los miembros de la comunidad su contribución para el mantenimiento de ciertas tasas de inversión como presupuesto

indispensable para la promoción del bien común, pero no requiere que lo que pudiera ser imputable a unos vaya a manos de otros, máxime si cabe sostener un buen ritmo de capitalización con otras fórmulas que social y económicamente sean justas. El bloqueo de salarios para contener la demanda excesiva de consumo no significa precisamente la justificación de la presente distribución de rentas de trabajo o la consolidación de un nivel determinado de salarios, máxime si los trabajadores aceptan su contribución a la capitalización deseada con la consiguiente limitación de su consumo presente.

Los trabajadores guipuzcoanos, conscientes de su responsabilidad y de sus posibilidades futuras, consideren su implicación en el proceso económico y social del DESARROLLO con todas las consecuencias que entraña, como algo indispensable para ^{que} su promoción social sea humana y digna.

3.- APLICACIONES

Los trabajadores de una empresa en tanto podrán afirmar su posición como factor TRABAJO en el seno de la empresa en cuanto como tal tenga representación y actuación: la comunidad de trabajo necesita tener entidad jurídica: así como podrá actuar con disciplina y estabilidad propia, con la que nace de su propio seno, que es al fin y al cabo la única que puede servir para reemplazar la precaria ^{efectividad} integración del contrato del trabajo por la de un convenio colectivo de buena base solidaria para integrar a los trabajadores en la empresa.

Cabe afirmar sin temor a equivocación que cuando los trabajadores tuvieran que designar a sus representantes con la perspectiva que les brinda la institucionalización de su propia posición como factor de trabajo, lo han de hacer pensando mucho a quienes nombran y los así designados han de tener una gran autoridad moral para actuar. Sin duda de ningún género ganará mucho la disciplina laboral: será una disciplina aceptada mejor e impuesta por los mejores.

Para esta institucionalización del factor TRABAJO como component de la empresa se impone una nueva modalidad de la Organización Sindical que haga viable en escala de empresa con personalidad jurídica propia una célula organizativa o tal vez quepa acogerse al ámbito de la disposición vigente sobre FUNDACIONES LABORALES. En cualquiera de los casos será preciso un desarrollo normativo o legislativo si se aspira a que tenga un carácter general y amplio esta reforma.

Es de esperar que se afiencen rápidamente estas nuevas instituciones una vez que se diera el primer paso de su constitución puesto que el peso y la administración de fondos de mayor cuantía, como serlo que se deban administrar, así lo exigirá. La consiguiente implicación económica de los trabajadores ha de tener un impacto grande en su proyección social y política.

4.- LOS NUEVOS FONDOS LABORALES

Los expertos en economía conocen a través de los análisis hechos sobre el desarrollo económico pasado que el FACTOR TRABAJO como tal factor específico ha tenido una decisiva influencia en el crecimiento económico. Sabemos que aun en los países más afortunados en cuanto a sus condiciones de desarrollo económico por su infraestructura económica consistente en el suelo o subsuelo, comunicaciones, etc., el FACTOR TRABAJO como tal ha representado porcentajes del 80 a 85 por ciento de influencia específica suya.

Los moralistas y los sociólogos no han vacilado en hablarnos de créditos justificados a favor de los trabajadores en los patrimonios adjudicados a los titulares de empresas cuando en su desenvolvimiento y crecimiento ha tenido su parte la autofinanciación, como es el caso general de nuestras empresas guipuzcoanas, fuera de alguna rara excepción.

Estando comprometidos en un proceso de DESARROLLO que en este momento se considera indispensable para bien de todos y sabiendo como también sabemos que forzosamente ha de tener una gran participación en el mismo la autofinanciación más o menos consciente y tolerable se impone en este momento a cuantos contemplan con conciencia humana y cristiana nuestra perspectiva la adopción de cuantas medidas contribuyan

buyan a una administración limpia con la consiguiente adjudicación justa de los resultados del esfuerzo y colaboración común.

El nivel medio de los salarios de consumo ha de poder fijarse a la vista del porcentaje del producto social que interesa que se emplee en la inversión y de las condiciones generales de estabilidad monetaria y de precios que se quieran mantener. Por eso el salario de consumo ha de poder expresarse más que monetariamente mediante módulos de productos o artículos que han de constituir la base de las dietas de consumo aceptables, que pueden y deben progresar al ritmo de los índices de productividad, si bien atenuados por otras circunstancias más o menos locales o sectoriales que a su vez contemplarán la conjuntura económica o social, la competencia y los nuevos puestos de trabajo, etc..

Es evidente que el FACTOR TRABAJO ha de tener en cuenta el nivel de remuneración de los otros factores y así ha de admitir que el CAPITAL tenga así mismo su correspondiente remuneración justa de base, mejorable a tenor de los resultados en la medida que se estima que su servicio ha sido valioso y hay que ejercer suficiente atracción para su acumulación. La GESTIÓN como tercer factor de la empresa de hecho disfruta de condiciones ventajosas desde el momento que es el que lleva la iniciativa y tiene también un poder decisorio, pero naturalmente debe saber compartir su suerte con otros factores cuyo concurso le es indispensable. No olvidemos que las plusvalías procedentes de todas las circunstancias externas a la empresa inciden en el incremento del patrimonio de la empresa y sus titulares por ello mismo están en posición ventajosa. De hecho entre estas circunstancias cuentan los créditos oficiales o privados que cada día tienen mayor significación e impacto en los resultados patrimoniales de las empresas.

En estas condiciones de arranque cara al desarrollo no es ninguna aventura para nuestros empresarios la adopción del salario de inversión para cuyo cómputo puede servirnos un poco los índices de autofinanciación resultantes para cada empresa en el pasado próximo. De qué empresa guipuzcoana se podrá decir que no ha empleado en concepto de autofinanciación el importe equivalente a dos m^2 o más horas de sus respectivas plantillas de personal? Tengase en cuenta que esta autofinanciación ha sido tanto más discutible y dolorosa cuanto más bajo ha sido el nivel medio salarial, no pocas veces insuficiente para cubrir necesidades elementales de nuestros trabajadores. Será mucho pedir en este momento a nuestros empresarios, es decir a los factores de capital y trabajo, que otorguen al TRABAJO un margen de confianza y un trato equitativo?

5.- LA ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS LABORALES

Estimamos que los FONDOS LABORALES, que han de nutrirse con los salarios de inversión han de ser de escala de cada empresa en su constitución y administración.

Los trabajadores no son ciudadanos de segunda categoría. Hemos de terminar el seguir considerándolos como menores de edad que siempre necesitan otros que los subroguen en ciertas facultades y posiciones. Por eso mismo no hay razón para seguir considerando sus recursos o sus ahorros como algo que requiere una administración específica. Sus fondos son propiedad idéntica a la de los demás ciudadanos y como tal propiedad su propiedad entraña riesgo y responsabilidad. Acaso de hecho cuando a ciertos recursos y fondos se les ha querido ponerlos a cubierto de riesgos y responsabilidades se ha hecho otra cosa que obligarlos a pagar una prima de seguro o reaseguro el más caro de cuantos se abonan en el mundo económico y financiero?

Además en última instancia cada empresa es una nave que puede naufragar, pero difícilmente sin que caigan en la cuenta de sus riesgos sus tripulantes. Por otra parte hemos de poder reconocer a favor de los dirigentes de estos trabajadores facultades de talento y visión no menos perspicaces que los de los dirigentes ordinarios de la inmensa mayoría de las empresas, que proceden del sector más reducido de los titulares de dichas empresas.

La reforma de la empresa que entraña este nuevo enfoque del convenio colectivo y la institución de los FONDOS LABORALES ha de servir para afianzar la posición de cada uno de los participantes y colaboradores de la empresa. Creemos que no había de ocurrir este afianzamiento caso

de que los trabajadores no expusieran en la empresa nada más que su potencial de trabajo, que de un momento a otro pueden emplearlo en cualquier otro lugar. Si por otra parte decimos que los capitales invertidos en la empresa por el hecho de su inmovilización o empleo en la misma están desempeñando una función social, ahora vamos a llegar en nombre de una reforma a una situación tal que se pueda decir que efectivamente la aportación de los capitalistas desempeña una función social mientras la de los propios trabajadores ha preferido la seguridad o la estabilidad al buscar mejores refugios?

Tengamos presente que la propiedad realiza en unaprimera instancia su función social al quedar afectada a una estructura, cual es la de la empresa, por el hecho de aceptar el riesgo y la responsabilidad inherente a su condición de factor de producción y bajo este aspecto los trabajadores y sus recursos deben aceptar este tipo de servidumbres; además es la condición para que en la empresa no necesiten ser nunca y bajo ningún aspecto ciudadanos de segunda categoría.

6.- LA INVERSION Y EMPLEO DE ESTOS FONDOS

Es comprensible que estos FONDOS LABORALES algunas veces no sean necesarios en la propia empresa como no suelen ser siempre necesarios los excedentes de los propios capitalistas o directores. Es más, puede haber situaciones en las que sus propietarios y administradores entiendan que en su integridad o en parte hay que emplearlos en otras inversiones.

Podrá ser objeto de acuerdo concreto el destino de los FONDOS LABORALES entre la dirección de la empresa y los trabajadores titulares por lo que se refiere a la oportunidad o interés de su empleo en la empresa. Así mismo los titulares de estos fondos y su administración verán en qué medida les puede interesar proceder a una administración y destino adecuado en escalas más o menos amplias, como puede ser por sectores de producción, por comarcas o regiones o a tenor de las atenciones a que podrán destinarse sus rentas.

Es preciso que negando la administración de dichos FONDOS como facultad inalienable de los propios titulares, éstos procedan por sus decisiones a posteriores procesos de organización. Ya buscarán los pertinentes asesoramientos: será perjudicial someterlos antes de nacer, antes de poner en juego la ilusión y la responsabilidad de los propios interesados, a otras interferencias extrañas: estos fondos son tan sagrados y respetables como los sobres nominales que contienen los salarios de consumo.

XXXXXXXXXXXXXXXXX Será de máximo interés que los trabajadores que mediante estos FONDOS pueden tener acceso efectivo a bienes económicos que se producen, conozcan la perspectiva que pueden representar a través de un proceso acumulativo en un futuro próximo para eviten la tentación de emplearlos con demasiada facilidad como bienes de consumo.

7.- LAS PARTICIPACIONES INDIVIDUALES

En los FONDOS LABORALES deben tener cada uno de los trabajadores las pertinentes participaciones individuales en consonancia con las aportaciones efectivas llevadas a cabo. Cabe que los fondos sean más que la suma de participaciones individuales, pues puede haber aportaciones colectivas, como puede ser las constituidas por las reservas constituidas para su seguro o reaseguro, una parte de las rentas, las plusvalías resultantes de las inversiones llevadas a cabo para atenciones sociales etc..

Las altas y bajas de los pertenecientes a la empresa se liquidan con las normas claras y precisas no difíciles de consignar en los estatutos o reglamento de la pertinente comunidad de trabajo. Sobre este particular no hay necesidad de insistir ni detallar más en este momento, ya que es fácil hallar suficiente inspiración administrativa para ello.

8.- LAS DIVERSAS POSICIONES DE LAS EMPRESAS

A la hora práctica de aplicar los salarios de inversión en las distintas empresas y la repercusión que pudieran tener los FONDOS LABORALES tanto en la dirección de las diversas empresas como en el personal titular de dichos fondos, es evidente que las reacciones van a ser muy distintas.

tas según la estructura y expectativas de cada empresa. Admitido que el salario de inversión sea un porcentaje del ~~das~~ consumo, por ejemplo el 12 por ciento, hay que prever la distinta situación en que pueden encontrarse al proceder a su aceptación estas empresas según el grado de capitalización que hayan ya alcanzado o del que pudiera interesar alcanzar. En unos y otros casos interesa velar por la suerte de la respectiva comunidad del trabajo y esto no solamente requiere fijar las posiciones iniciales en todas ellas, sino prever el ritmo futuro, el dinamismo que siempre contribuye a hacer valideras las conquistas sociales presentes.

La relación entre salario de inversión y de consumo cabe aplicarlo de forma que siendo un porcentaje fijo para el nivel medio inicial de las remuneraciones de trabajo convenidas, se preste mediante una escala previamente fijada, en la que incluso en los sucesivos incrementos se altere en sentido inverso en consonancia con el objetivo final o conjuntural que se trate de alcanzar, a ser un interesante resorte de movilidad y superación, que contribuya a promover y compensar los resultados de los incrementos de los índices de productividad. Las empresas con titulares o dirección siempre dispuesta a seguir en la vanguardia de la capitalización y en persecución de nuevos avances de productividad han de tener el correspondiente premio por lo que cabe admitir en su caso que el factor trabajo mejore en las dos vertientes de salario de inversión y de consumo, si bien acentuando el segundo como recompensa inmediata del trabajador.