

## PRIMA DE COMPENSACION LABORAL

### Observación general

Nuestra estructura cooperativa entraña en su base la clasificación profesional aplicada dentro de una escala de uno a tres, exponente y límite de la solidaridad que es presupuesto cooperativo esencial.

Las participaciones sociales y económicas se acercan a los coeficientes de clasificación profesional como elementos constantes de la estructura cooperativa, pero por ello no se ha renunciado a la necesidad de admitir otros correctivos, como son las horas extraordinarias, trabajos tóxicos, etc., que tienen un correctivo de 20 e incluso 30 por ciento de incremento.

No debemos olvidar que en el funcionamiento y desarrollo de una empresa cooperativa existen otras circunstancias que pueden parangonarse a trabajos extraordinarios, tóxicos, etc., en cuanto implican condiciones de complejidad técnica, de responsabilidad personal grave, de exigencias sociales difíciles de ponderar, dedicación intensa y exhaustiva, rigor ético, integridad fuera de prueba, etc. e incluso otros factores de fatiga o desgaste o ambientación general que se acusan en el retraimiento del personal en determinados sectores de actividad, que por otra parte en una valoración científica de los puestos de trabajo no son fáciles de ponderarlos adecuadamente.

Por estas condiciones que concurren en algunas actividades que son indispensables para el buen desenvolvimiento cooperativo, conviene adoptar un elemento funcional y correctivo de aplicación fundamentalmente de carácter político en la administración cooperativa y a este elemento corrector, que en lo referente a la vertiente de aportaciones económicas hemos denominado prima de riesgo, podemos llamarle prima de compensación laboral en la faceta laboral e de prestación profesional de los cooperativistas.

### Oportunidad de una nueva fórmula

Se ha afirmado muchas veces que el cooperativismo debe entrañar promoción y las opciones de promoción tienen que ser efectivas, pero no siempre es factible una promoción en consonancia con las aptitudes del cooperativista sin una mayor elasticidad de la organización cooperativa para permitir y estimular una movilidad del personal. Por otra parte hay un elemento de rigidez que es la propia escala con las debles implicaciones económicas y sociales inseparables; y si hay algo cuya modificación requiere delicadeza y ponderación es el coeficiente profesional: un correctivo que puede atenuar esta rigidez sin exponer a nadie o exponiéndole raras veces a descalificaciones del coeficiente profesional puede ser la prima de compensación laboral, de aplicación circunstancial, como elemento llamado a dar más fluidez a la estructura y organización, como son los incrementos por horas extraordinarias o trabajos tóxicos, que campo muy limitado de aplicación en la forma tradicional en que se han interpretado.

Debe haber puestos y responsabilidades cuya mejor calibración puede hacerse mediante una habilitación política de prima de compensación laboral. Se han de presentar circunstancias de promoción cuya necesidad y exigencias caben satisfacerse muy bien con esta medida, de carácter discrecional y político, determinado por las necesidades de desarrollo de la entidad.

Un caso muy singular que hoy se presenta en la escuela superior de las estructuras cooperativas es la que constituye la necesidad de organizar la Dirección general del complejo cooperativo, cuyo personal es difícil de prever de momento si bien la calidad de este personal para bien y tranquilidad de las cooperativas ha de ser de máxima calificación y garantía. Por otra parte este personal promocionado a un nuevo nivel de responsabilidad para servir los intereses de diversas entidades con sentido de equidad y dinámica de empresarios, es conveniente que diversifique sus inversiones en las diversas entidades, no precisamente con arreglo al volumen alcanzado por cada una

canzado por cada una de ellas y menos aun con relación a las perspectivas de rentabilidad, sino con visión de conjunto y sin nada que les induzca a precipitar medidas por salvar unos intereses inmediatos. Esto no cabe hacer más que resignándose los interesados a obtener unas rentabilidades inferiores de sus aportaciones económicas en el supuesto, que será la hipótesis que de ordinario se dará, de pasar a un servicio general de una entidad de mejores resultados que el que había de representar el conjunto.

Aparte de esta circunstancia hay que también tener en consideración este aspecto de incertidumbre que representa una promoción de esta naturaleza cuando uno se ve obligado a desenvolverse en un contexto muy diferente, de ordinario más difícil, como es el que representa la creación y impulso de una nueva actividad.

La mejor fórmula de compensación puede constituir la aplicación de una prima de compensación, cuyos límites extremos se pueden señalar, para aplicarlo prácticamente en el nivel que determinen los resultados medios o si ello es prematuro, para que signifique una compensación aceptable.

#### Empleado en la medida que dicte la necesidad

En cada una de las cooperativas la gerencia propiamente dicha puede tener la facultad de utilizarla como elemento temporal y discrecional de valorar ciertas colaboraciones dentro de los límites que acordare la Junta Rectora. Pero parece interesante que la Gerencia pueda utilizar este resorte discriminatorio discrecional.

En cuanto a los complejos cooperativos puede ser un recurso valioso para proveer los órganos directivos generales con personal apropiado debiendo ser el recurso de la Asamblea o Consejo General de las entidades asociadas.

Puede tener algunas limitaciones de carácter colectivo si bien por otra parte ha de poder aplicarse a la vista de las características e índole de cada promocionado.

La temporaneidad o inestabilidad de ciertas posiciones pueden quedar perfectamente compensadas con esta fórmula al tiempo que también sirve para disponer de los elementos interesantes en cada momento.

#### Huevo y fuera

Hay que separar el aspecto funcional y el social en la organización cooperativa en alguna medida: sería excesiva rigidez, impediría al aprovechamiento o la opción de elementos jóvenes - promesas - si no se diera paso a esta discriminación equivalente a lo que son el escalafón, que tiene que implicar aspectos humanos y sociales interesantes, como son la fidelidad, años de servicio, experiencia, etc. útiles para el gobierno con otros elementos dinámicos útiles para el impulso y desarrollo de la entidad.

27-1-65